

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت  
كلية الآداب واللغات والعلوم الإجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس  
تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

**الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي**

دراسة ميدانية لعينة من الاساتذة بالمدارس الابتدائية لولاية عين تموشنت

تحت إشراف الاستاذ:

د. بن رجيل محمد

من إعداد الطالب

بن عيسى ايمان

عبيسي خيرة

تاريخ المناقشة: 2022 / 6 / 8

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
مسعودي امحمد	أستاذ محاضر - أ	رئيسا
بن رجيل محمد	أستاذ محاضر - ب	مشرفا ومقررا
سريرين موسى احمد	أستاذ محاضر - أ	مناقشا

السنة الجامعية: 2021 - 2022



# كلمة شكر

الحمد لله الذي انعم عليا بالعلم وهو خير نعمه وأنار لي دربي وأعانني على انجاز هذه المذكرة المتواضعة.

وبعد شكر المولى عز وجل أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المحترم " بن رجيل " الذي لم يبخل عليا بإرشاداته القيمة والذي أخذ بيدي في سبيل إتمام هذا البحث.

كما أتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى كل من أمدني بالعلم و المعرفة وأسدى إلي النصح و التوجيه و إلى كل من ساندني بدعواته.

كما أتقدم بخالص الشكر لأعضاء لجنة المناقشة وعلى رأسهم رئيس الجلسة

إلى كافة اعضاء هيئة التدريس في جامعتنا وإلى كل الطاقم الاداري.

كما لا أنسى كل من شارك في مساعدتي لإتمام هذا العمل

---

# اهداء

إلى كل من ربط الله طاعتها بطاعته حفظهما الله وأطال  
عمرهما

إلى نبع الحنان والطيبة التي تحت قدميها الجنة أمي الحبيبة  
التي كانت ولا زالت سنداً لي في هذه الحياة "عائشة"  
إلى أبي العزيز "بوزيان" الذي لطالما دعمني بالناحيتين  
المادية والمعنوية

إلى الجميع أخواتي وأولادهم واخص بالذكر ابنة  
أختي "فدوى أسيل"

إلى كل الكتاكيت "رحيل إيناس , حسام , خير الدين , أيوب  
ونسرين"

إلى اعز شخص في حياتي

إلى جدي العزيزة أطال الله في عمرها

إلى كل صديقاتي "إكرام, هودا, خيرة, سميرة خديجة وعقيلة

إلى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

إيمان

إيمان

---

# اهداء

الحمد لله الذي بشكره تتم الصالحات أهدي نتاج عملي إلى من  
غمرني ببحر حنانه وعطفه إلى من له الفضل في وصولي إلى ما أنا  
عليه وإلى قرّة عيني، تاج راسي والدي العزيز رحمه الله وأسكنه  
فسيح جناته .

إلى من سهرة لأجلي والتي كانت وراء نجاحي إلى الدرع الواقي والكنز  
الباقى أمي الغالية كما أهدي ثمرة عملي هذا إلى من ترعرعت  
معهم فكانوا السند إلى إخوتي وأخواتي وأبناء أخواتي وإلى كافة  
عائلي وأهدي عملي هذا إلى أختي سمية التي ساعدتني وصدقاتي  
(نجية ، عقيلة ، خديجة ، إيمان )

عبيسي خيرة

## ملخص البحث

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي وكذا مستوى التوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي في بعض المدارس الابتدائية لولاية عين تموشنت وذلك بغرض معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي وكذا معرفة ما ان كان هناك اختلاف في مستوى الضغوط وفق متغير الجنس و الاقدمية وقد توصلنا الى النتائج التالية:

\_ يوجد علاقة ارتباطيه طردية بلغت 0.73 بين الضغوط والتوافق

\_ يوجد فرق دال إحصائيا في الضغوط يعزى لمتغير الجنس

\_ لا يوجد فرق دال إحصائيا في الضغوط يعزى بمتغير الاقدمية

وقد اتبعنا المنهج الوصفي وذلك بالاعتماد على طبيعة الدراسة استبيانين الاول استمارة الضغوط المهنية المأخوذة من مذكرة الباحثة جبيلي نسمة تحت عنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية (دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات بلدية جيجل ) اما الاستمارة الثانية فهي استمارة التوافق المهني المأخوذة من مذكرة الباحثة حدي خلو تحت عنوان الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي (دراسة ميدانية ببعض ابتدائيان لولاية عين تموشنت )



الفهرس

# الفهرس

.....	البسمة
.....	أية قرآنية
.....	الشكر و التقدير
.....	الإهداء
.....	ملخص البحث
.....	فهرس المحتويات:
.....	فهرس الجداول
.....	فهرس الأشكال
01.....	مقدمة:
.....	الفصل الأول: تقديم البحث
03.....	1_أولا: الإشكالية
06.....	2_ثانيا: الأسئلة الفرعية
07.....	3_ثالثا: فرضيات الدراسة
08.....	4_رابعا: أسباب اختيار الموضوع
08.....	5_خامسا : أهمية و أهداف الدراسة
09.....	8_ المفاهيم الاجرائية
11.....	الفصل الثاني : الضغوط المهنية
13.....	1_أولا: ماهية الضغوط المهنية

13.....	_ مفهوم الضغوط
13.....	_ مفهوم المهنة
13.....	_ مفهوم ضغوط المهنة
14.....	ثانيا: عناصر الضغوط المهنية
15.....	ثالثا: مراحل الضغوط المهنية
17.....	رابعا: أنواع الضغوط المهنية
17.....	خامسا: مصادر الضغوط المهنية
18.....	سادسا: أسباب الضغوط المهنية
20.....	سابعا: نظريات ضغوط المهنة
21.....	ثامنا: استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية
24.....	خلاصة الفصل
25.....	الفصل الثالث: التوافق المهني
27.....	تمهيد
28.....	1_أولا مفهوم.التوافق المهني :
29.....	2_ثانيا:اسس التوافق المهني
30.....	3_ ثالثا العوامل المؤثرة في التوافق المهني
31.....	4_رابعا:مظاهر التوافق المهني
32.....	5_خامسا :نظريات التوافق المهني
36.....	6_سادسا طرق تحسين التوافق المهني

38.....\_ خلاصة الفصل

39..... الجانب التطبيقي:

الفصل الرابع :

42.....\_ تمهيد

.....\_أولاً: عرض وتحليل البيانات

.....\_ الدراسة الاستطلاعية

42.....\_ 1 - اهداف الدراسة الاستطلاعية

42.....\_ 2 - منهج الدراسة الاستطلاعية

43.....\_ 3 - حدود الدراسة الاستطلاعية

43.....\_ 4- ادوات الدراسة الاستطلاعية

46.....\_ 5- الخصائص السيكمترية للاستبانة

50.....\_ 6- عينة الدراسة الاستطلاعية

50.....\_ 7- خصائص العينة الاستطلاعية

.....\_ الدراسة الاساسية

56.....\_ 1 اهداف الدراسية الاساسية

56.....\_ 2 منهج الدراسة الاساسية

56.....\_ 3 المجال الزماني والمكاني للدراسة الأساسية

62.....\_ 4 ادوات الدراسة الاساسية

66.....\_ 5 الاساليب الاحصائية المستخدمة للدراسة الاساسية

.....	الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.....
.....	1_ تفسير النتائج في ضوء الفرضيات .....
74.....	2_ مناقشة الفرضية الاولى .....
75.....	3_ مناقشة الفرضية الثانية .....
75.....	4_ مناقشة الفرضية الثالثة .....
76.....	خلاصة .....
78.....	الخاتمة: .....
79.....	الملاحق:.....
83.....	قائمة المصادر والمراجع.....

## قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
1	جدول يبين خصائص النمط (ا) و(ب)	21
2	توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الجنس	44
3	يبين معايير تصحيح فقرات مقياس التوافق المهني	45
4	يبين ارتباط فقرات مقياس الضغوط المهنية	46
5	يبين ارتباط مقياس التوافق	48
6	قيم معامل الفا كرومباخ (معامل الثبات) للاستبانة	49
7	يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	50
8	يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن	51
9	توزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	52
10	يمثل توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية	53
11	يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	57
12	يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن	58
13	توزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	60
14	يمثل توزيع افراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الاقدمية	63
15	يبين ارتباط فقرات مقياس الضغوط المهنية	64
16	يبين ارتباط فقرات مقياس التوافق المهني	66
17	قيم معامل الفا كرونباخ (معامل الثبات) للاستبانة	69
18	معاملات الارتباط البسيط والتحديد	70
19	تحليل التباين للانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين متغيرات الضغوط والتوافق	71
20	قيم معاملات الانحدار، لتفسير مستوى التوافق من الضغوط	72
21	المتوسطات الانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للضغوط المهنية حسب متغير الجنس	73
22	التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة حسب متغير الاقدمية	74

قائمة الأشكال

15	يمثل عناصر الضغوط المهنية	1
35	يمثل هرم ماسلو للحاجات	2
51	توزيع افراد عين الدراسة حسب متغير الجنس	3
52	توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	4
53	توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	5
54	توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية	6
58	توزيع افراد العينة حسب متغير السن	7



مقدمة

لقد عاش لإنسان منذ العصور القديمة وسط أجواء تعج بالضغوطات والمشاكل، وظاهرة الضغوط قديمة قدم الإنسان ، وقد تعددت أسبابها و أنواعها ولأكن كانت ولا تزال تؤثر بشكل كبير على حياة الاجتماعية، الأسرية والمهنية سواء على المرأة أو الرجل ولأكن تختلف الشدة فيما بينهم ، وأما حديثا تغيرت وتطورت المجتمعات ولم يقتصر ذلك على مجال دون غيره ، بل شملت كل الجوانب سواء الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، وحتى الثقافية والفكرية فتحوّلت المجتمعات نحو التقدم والمجتمع الجزائري كغيره فقد مسه هذا التغيير

و تعتبر الضغوط التي يواجهها الفرد في حياته شديدة التأثير عليه بمقدار وطأتها وإدراكه لها وإحساسه بها فهي ظاهرة تؤدي به إلى الضيق والاستياء والقلق والخوف وكلها مشاعر تجعل الفرد اذا اشتدت تعيسا بحياته لا يكاد يجد متعنا في شيا بل انه قد يتمنى الخلاص منها وتعيش الآن في العصر من الضغوط التي تأتيها من النواحي شتى فهناك الضغوط الاقتصادية والمادية والضغوط النفسية المتمثلة فيما يتعرض له الفرد من مخاوف والمقلقات الانفعالية عديدة إلى جانب الأخطار المحيطة بنا من حروب وكوارث وصراعات منتشرة في الأماكن والمناطق الكثيرة

ولعل الضغوط المهنية التي يتعرض لها الفرد أو ما نطلق عليه أحيانا بضغوط العمل تعبيراً من أخطر وأشد ما يواجهه الفرد من ضغوط وذلك لشدة أهمية العمل في حيات الفرد وأهميته لتحديد قيمته واثبات ذاته أمام الآخرين هذا إلى جانب ما هو معروف من ان دخل الفرد من عمله يعتبر محدداً أساسياً لمستوى معيشية ورفاهيته

وان الحالات السائدة حالياً التي يعاني منها العاملون في أنحاء العالم هي الضغط الناتج عن التغيير والخوف والغضب والعداء والإحباط وخيبة الأمل وقد يؤدي الضغط بالنسبة لبعض الناس إلى الإحساس بعدم جدواهم فيما يتضاعف لدى الآخرين بشعور بالعزلة أو الندب نتيجة للمفهوم السائد بان الاعتراف بالضغط يعني اضعاف الضعف ومهما تكن أسباب الضغط وتأثيراته فهو كائن في اغلب المنظمات وأصبح واحداً من مجالات الاهتمام الرئيسية في دراسة السلوك التنظيمي

ولطالما اعتبر التوافق المهني مؤشراً للنجاح في اي مهنة وهو امر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على اكمل وجه وحسب ما هو مطلوب منه وعن طريقه يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته والعكس صحيح فرضا الفرد عن مهنته يعد الاساس الاول لتحقيق التوافق المهني

بوجه عام ذلك ان التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل وهو ما يعكس رضا الفرد عن عمله وعن مكونات بيئته وعلاقة الفرد مع زملائه ووجهة نظره في رؤسائه والمشرفين عليه كما يشمل اشباع حاجاته وطموحاته

ومن هنا فان مهنة التدريس من بين المهن التي تجتاحها هذه الضغوطات حيث تمس استقرار الفرد او المعلم (ة) في عمله وتعتبر من اهم العراقيل التي قد تمنعه عن اداء عمله على أكمل وجه

وفي هذا السياق حاولنا من خلال هذه الدراسة أردنا إبراز العلاقة بين الضغوط المهنية

والتوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي بولاية عين تموشنت

احتوت هذه الدراسة جانبين احدهما نظري والثاني تطبيقي وقد تضمن الجانب النظري ثلاثة فصول

فقد جاء الفصل الأول كفصل تمهيدي خاص بالإطار المنهجي للدراسة وما يتعلق به من إشكالية وتحديد المصطلحات وأسباب اختيار الموضوع بالإضافة إلى أهداف وأهمية الدراسة وكذلك أهم الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع

أما الفصل الثاني فأتى بعنوان الضغوط المهنية حيث تناولنا فيه

مفهوم الضغوط المهنية وعناصرها ومراحلها ومصادرها وعواملها كما ذكرنا أهم نظرياتها وأساليب مواجهتها

اما الفصل الثالث فقد عنون بالتوافق المهني وتضمن تعريف التوافق المهني واسسه بالاضافة الى العوامل المؤثرة في التوافق المهني و مظاهره بالزيادة الى النظريات المفسرة له وفي الختام تعرفنا على طرق تحسين التوافق المهني

اما الجانب الميداني فقد احتوى على فصلين في الفصل الاول قمنا بتحديد مجالات الدراسة والمنهج المستخدم في الدراسة وادوات جمع المعلومات والبيانات اما الفصل الثاني فتناولنا فيها تفرغ البيانات وتحليلها ومناقشتها في ضوء الفرضيات كما قدمنا في الاخير بخاتمة وقائمة المصادر والمراجع ثم الملاحق.

# الجانب النظري



الفصل الأول

تقديم البحث

الإشكالية

فرضيات الدراسة

أسباب اختيار الموضوع

أهمية وأهداف الدراسة هيكل الدراسة

المفاهيم الإجرائية

## إشكالية

إن التطور التكنولوجي حول العالم الذي مس جميع المجالات قد أثر بشكل سلبي وأبرز عدة ظواهر ولعل الضغط المهني من أبرزها ،حيث أن هذه الضغوط المهنية أصبحت من المواضيع ذات أهمية كبيرة في الحياة المعاصرة وخصوصا في مؤسسات التربية (المعلمين) ففي العقود الأخيرة من القرن الماضي نظرا لتعقد الحياة الاجتماعية والتسارع الحضري الذي يجب على الإنسان المعاصر اللحاق به ومواكبته وهذا الأخير يستوجب جهودا كبيرة للتكيف مع مطالب الحياة المتجددة وهذا التناقم أدى إلى الضغوط المهنية لدى المعلمين فأصبحت ضغوط الحياة الأكثر شيوعا وانتشارا في جميع المهن والوظائف إلا أنها تتباين في شدتها ،وطبيعتها ومتطلباتها من جهة أخرى

إن كل مهنة لا تخلو من أعباء ومطالب بما فيها مهنة التعليم التي تعتبر إحدى المهن شاقة والمتعبة قد تجعل الأساتذة يعانون كثيرا من عدة صعوبات وعراقيل قد تولد لديهم عدة ضغوطات في مجال الحياة المهنية .

- وهذا ما أكدت عليه دراسة نسمة ورشيدة (2017) التي جاء عنوانها الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وتكونت العينة من (175) معلم ومعلمة والتي توصلت إلى نتائج التالية :

هناك علاقة ارتباطيه عكسية ضعيفة بين الضغوط المهنية والجهد المبذول لدى معلمي المرحلة الابتدائية  
هناك علاقة ارتباطيه عكسية ضعيفة بين الضغوط المهنية والأداء أثناء الدرس لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

هنا دراسة حميدة (2011): والتي جاء عنوانها مستوى الضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية التابعة لمديريات التربية والتعليم في الأردن والمشكلات الناجمة عنها. استهدفت الدراسة الكشف عن مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية التابعة لمديريات التربية والتعليم في الأردن والمشكلات الناجمة عنها ومعرفة اثر كل من الجنس والخبرة والمؤهل العلمي في تقديراتهم. تكون مجتمع الدراسة من (574) معلما ومعلمة موزعين على أربع مديريات للتربية في عمان وقد تم إعداد أداة الاستبانة لقياس مستوى الضغوط العمل لدى معلمين من خلال توجيه سؤال مفتوح لأفراد عينة الدراسة في ضوء استجاباتهم تم تحديد (5) فقرة وطبقت أداة الدراسة على مجتمع الدراسة مكون من (574) معلما ومعلمة وكان عدد الاستبيانات المرتجعة من مختلف المديريات (228) استبانة وبنسبة (42) بالمئة وتمثل عينة الدراسة الفعلية. وكانت أهم نتائج :

إن ضغوط العمل التي تواجه معلمي المرحلة الثانوية كانت بمستوى مرتفع ككل .

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس ولصالح المعلمين من ذوي الخبرة المتوسطة (5)(10)سنوات

عدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي وكان أكثر مشكلات التي يعاني منها المعلمون في حياة وأوصت الدراسة بمحاولة التخفيف إن أمكن من أعباء العمل التي تزيد من الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلم .

دراسة أبو مصطفى الأشقر (2011) التي جاء عنوانها الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني. استهدفت إلى إكتشاف العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني وكذلك معرفة الفروق بين الذكور والإناث والنوع الاجتماعي وقد تكونت العيني من (330) معلما ومعلمة من المعلمات المدارس الحكومية تابعة لوكالة الغوت للاجئين في خان يونس وقد استخدم الباحثان مقياس

الضغوط المهنية ومقياس الرضا الوظيفي . وكانت أبرز نتائج :وجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والضغوط المهنية إضافة إلى عدم وجود فروق دالة في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي ونوع المدرسة كما وجدت فروق دالة بين الذكور والإناث في الضغوط المهنية لصالح الذكور ، وكذلك فروق في المؤهل العلمي وسنوات الخدمة لصالح المعلمين من حملة الدبلوم ، وضغوط واضحة من المعلمين حسب سنوات الخدمة من سنة إلى خمسة سنوات .ك علاقة ارتباطيه عكسية ضعيفة بين الضغوط المهنية والأداء المرتبط بالنتائج لدى معلمي المرحلة الابتدائية

فحسب هذه الدراسات التي تم إدراجها في الدراسة ، نجد أن أغلبها تناولت نفس العينة أستاذة في قطاع التعليم ، وهذا ما نجده في الدراسة الحالية كما تم دراسة الضغوط المهنية بالمتغيرات المختلفة حسب الجنس و الأقدمية و المستوى وهذا يعني أن مختلف الأساتذة لديهم ضغوطات والمشاكل في مجال العمل ، ولا بد من مواجهة هذه الضغوطات من خلال وضع حلول واقتراحات للحد من ذلك، وعندما يضطر الأستاذ إلى مواجهة هذه الصعوبات في أكمل وجه ... قد يستطيع الأستاذ التكيف والتلاؤم في مجال مهنة التدريس والتأقلم مع الظروف الحياة، قد يحقق لديه مستوى التوافق المهني مرتفع (حدي 2019 ص 10 )

فالتوافق المهني يتكون من مجموعتين أساسيتين هما الرضا والإرضاء فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة العمل الفرد ، مشرفه ،زملائه ، مؤسسة التي يعمل فيها ساعات عمله ، الأجر،نوع العمل كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته ويشمل اتفاق ميول معظم الناس الناجحين والذين يعملون في مهنته ، أما الإرضاء فإنه يتضح من إنتاجية وكفايته ومن طرق التي ينظر بها إليه المشرف وزملائه ، والمؤسسة التي يعمل بها ويلاحظ أن الرضا والإرضاء يتفاوتان بالنسبة للفرد الواحد(عطوة2002 ص03)

ويعد التوافق المهني للمعلم شرطاً أساسياً في مهنة التعليم ، فالتوافق المهني للعامل يعبر عن رضا العامل عن عمله وهذا ما أكدت عليه بعض الدراسات أهمها

\_ دراسة سعيدة ونجاة (2020)هدفت الدراسة الحالية إلى البحث في علاقة الاتصال التنظيمي بالتوافق

المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية قمار وتوصلت على النتائج من أهمها :

للاتصال التنظيمي علاقة في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية قمار .

للاتصال الرسمي علاقة في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية قمار .

للاتصال غير الرسمي علاقة في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية قمار .

\_ دراسة هدى سلام (2014) التي هدفت إلى إدراك العلاقة بين الإدارة الصفية والتوافق المهني لأساتذة التعليم الثانوي .

ومن خلال ما سبق نلاحظ أن أغلب الدراسات تناولت ضغوطات المهنية والتوافق المهني ولكن في علاقتهما مع متغيرات أخرى ، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتكشف عن ضغوطات المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لمعلمي الابتدائي ، وعليه نطرح التساؤلات التالية :

هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية والتوافق وهل يختلف مستوى الضغوط وفق متغير الجنس والاقدمية ؟

#### التساؤلات الفرعية :

1)هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي ؟

2)هل يختلف مستوى الضغوط وفق متغير الجنس و الاقدمية ؟

فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

\_ وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط و التوافق و يوجد اختلاف في الضغوط وفق متغير الجنس

و الاقدمية

(1) توجد علاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

(2) يختلف مستوى الضغوط وفق متغير الجنس و الاقدمية .

أهمية الدراسة :

1) إلقاء الضوء على بعض المشكلات المهنية التي يعاني منها الأستاذ التعليم الابتدائي في مجتمع المدرسي

ومن أهم هذه المشاكل الضغوط المهنية و التوافق المهني .

(2) اكتشاف عن كثر مهنة التعليم واهم العراقيل والصعوبات التي تواجه أستاذ التعليم الابتدائي .

(3) أهمية الشريحة المستهدفة لأنها تعتبر اساس تقدم الاجيال .

أهداف الدراسة :

(1) معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني .

(2) معرفة مستويات الضغوط المهنية والتوافق المهني .

(3) تبيان الاختلافات في الضغوط بين الجنسين .

(4) تبيان الاختلافات في ضغوط وفق الاقدمية .

### أسباب اختيار الموضوع :

#### (أ) أسباب ذاتية :

(1) التعرف أكثر على موضوع الضغوط المهنية والتوافق المهني .

(2) اهتمامات المتشابهة في اختيار الموضوع .

3\_ كوننا متخصصين في علم النفس العمل والتنظيم وكوننا فتاتين مقبلتين على مزاولة مهنة ما بعد التخرج

اخترنا موضع الضغوط المهنية والتوافق المهني لمعرفة المشاكل والمخاطر التيستواجهنا في المستقبل

ومعرفة كيفية التعامل معها وتفاديها و تحقيق التوافق في عملنا

#### (ب) أسباب موضوعية:

(1)الوقوف على أهمية التوافق المهني وعلاقته بالضغوط .

(2)اهتمام بالتوافق المهني والضغوط باعتبارهما ظاهرتين مهمتين .

(3) دراسة الموضوع بغية الوقوف على أهم الضواغط التي تؤثر على التوافق

### هيكل الدراسة

لقد قسمنا هذا العمل إلى :

\_ الفصل الأول : ضغوط المهنية

\_ الفصل الثاني :التوافق المهني

\_ الفصل الثالث : الجانب التطبيقي في المدارس الابتدائية بولاية عين تموشنت

### المفاهيم الإجرائية (الضغط ؛ التوافق )

الغضط: هو الدرجة التي يتحصل عليها المعلم عند الاجابة على مقياس الضغط

التوافق :هو الدرجة التي يتحصل عليها المعلم عند الاجابة على مقياس التوافق



الفصل الثاني:

ضغوط المهنية

## تمهيد

أولاً: ماهية الضغوط المهنية

..... \_ مفهوم الضغوط

..... \_ مفهوم العمل (المهنة)

..... \_ مفهوم الضغوط المهنية

..... ثانياً: عناصر الضغوط المهنية

..... ثالثاً: مراحل الضغوط المهنية

..... رابعاً: أنواع الضغوط المهنية

..... خامساً: أسباب الضغوط المهنية

..... سادساً: نظريات الضغوط المهنية

..... سابعاً: استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية

خلاصة الفصل

---

## تمهيد

ان الحياة اليومية للإنسان مليئة بالصعوبات والعقبات ولعل الضغوط هي من أخطر هذه الحواجز التي قد تعرقل الحيات الاجتماعية بصفة عامة والحياة المهنية بصفة خاصة حيث تأثر غالبا بشكل سلبي على نفسية العامل مما تدفعه الى الوقوع في الهفوات ومنها الى الأخطاء وقد تدفعه الى اهمال وتقصير في عمله ولا تقتصر على مهنة دون اخرى غيرها بل شملت وظائف عديدة ولاكن مصادر هذه الضغوط تختلف من مهنة الى أخرى، وقد يآثر بصفة ايجابية تحفزه وتدفعه الى المثابرة والجد في العمل وكذا ابراز كل ما لديه من مجهود وطاقه لإتمام عمله على اكمل وجه وسنحاول في هذا الفصل ان نقدم الضغوط المهنية بصفة دقيقة من خلال تعريفها وذكر عناصرها ومراحلها وأنواعها بالإضافة الى الأسباب والنظريات وفي الختام التعرف على استراتيجيات التعامل مع الضغوط .

## أولاً: ماهية ضغوط العمل

### مفهوم الضغوط:

**1** عندما نتحدث عن الضغوط فإننا نعني بذلك قضية لازمة للإنسان منذ وجوده على الأرض، فقد وجد ليعمل وكان هذا العمل ولا يزال مصدراً للشقاء ، وذلك مصداقاً لقوله تعالى : "لقد خلقنا الإنسان في كبد" (سورة البلد الآية 4)، ولقد ترتب عن هذا العمل وما صاحبه من شقاء مواجهة الإنسان للعديد من المخاطر والتحديات في حياته التي كانت سبباً في هذه الضغوط حيث استطاع الإنسان أن يتكيف مع بعضها ويسخر بعضها لصالحه، في حين بعضها الآخر قاسياً وشديداً ترتب عنها في بعض الأحيان تعاسته وشقاؤه (عبد الرحمن ، 1998ص13 ).

وكلمة ضغط مشتقة من اللغة اللاتينية واستخدمت في القرن 17 بمعنى : الشدة أو المحنة أو حزن و بلاء، و خلال القرنين الثامن والتاسع عشر أصبح يشير إلى القوة أو الضغط أو الإجهاد أو التوتر ، ثم استخدم المصطلح في العلوم الأخرى ،خصوصاً في علم النفس ليدل على الموقف الذي يكون فيه الفرد واقفاً تحت إجهاد انفعالي و جسمي (فوزي، 1996ص67 )

### 2 \_ مفهوم العمل(المهنة) :

مجهود يبذله الفرد للحصول على منفعة ما أو فائدة محددة أو هو مجموع المهام التي يجب القيام بها أو انجازها ، أو ممارسة نشاط ما والسعي من اجل الحصول على فائدته(حجاج ، 2007، ص 182)

### 3 \_ مفهوم ضغوط المهنية :

هي الضغوط الناجمة عن طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد من حيث مسؤولياتها وأعبائها وأهميتها وعلاقتها بالوظائف الأخرى والدور الذي يلعبه صاحب الوظيفة وخصائص هذا الدور ويرى بعض الباحثين أن

الضغوط عبارة عن اختلال وظيفي في المنظمة أو المؤسسة التي يعمل فيها الفرد ويؤدي هذا الاختلال إلى انخفاض مستوى الرضا وضعف الأداء و انخفاض مستوى الفاعلية(فاروق,2005,ص 305).

و (GIBSON 1994) \_وعرف واستجابة متكيفة تعدلها الفروق الفردية أو العمليات النفسية والتي تنشأ نتيجة عمل أو موقف يفرض على الفرد مطالب نفسية أو جسدية عالية .

وعرفه(French, Rogers Cobb) بأنه عدم ملائمة أو تناسب بين ما يملكه الفرد من مهارات وقدرات وبين متطلبات عمله .

وعرفه Chablon بأنه خصائص موجودة في بيئة العمل التي تخلق تهديد للفرد.(حمدي, 2013 / 2014 ص 03)

\_ضغط العمل هو استجابة متكيفة لموقف أو ظرف خارجي ينتج عن انحراف جسماني ,نفساني أو سلوكي لأفراد المنظمة (حجاج, 2007, ص 182).

هي تجربة ذاتية تحدث اختلال نفسي أو عضوي لدى الفرد وينتج عن عوامل في البيئة الخارجية ,المنظمة أو الفرد نفسه (المشعان ، 1994،ص 303).

#### عناصر ضغوط العمل

توجد عدة عناصر متداخلة لضغوط العمل و التي حددها سيلافي و والاس في ثلاث عناصر أساسية هي:

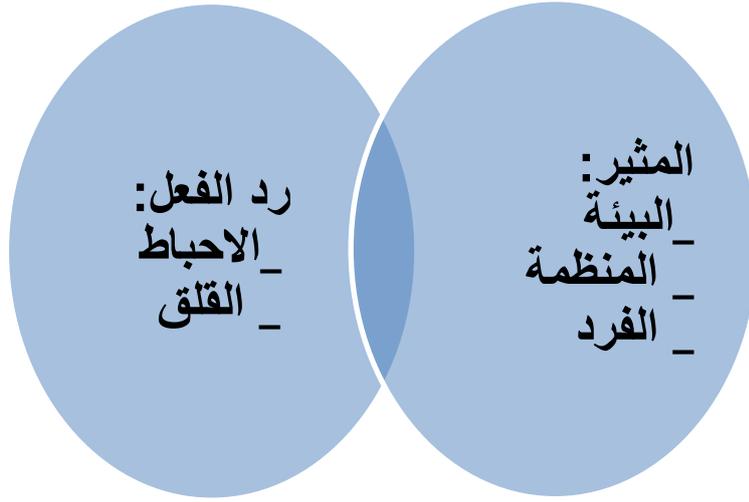
المثير , الاستجابة والتفاعل (سيلافي و والاس , 1991ص180)

عنصر المثير: يحتوي هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط قد يكون مصدر هذا العنصر البيئة ,المنظمة أو الفرد

عنصر الاستجابة :يتمثل هذا العنصر في ردود الفعل الفسيولوجية و النفسية والسلوكية التي يبديها الفرد مثل: القلق و التوتر والإحباط وغيرها

عنصر التفاعل: وهو التفاعل بين العوامل المستجيبة (عبد الباقي , 2014 , ص 337).

وفيما يلي الشكل يوضح عناصر الضغط العمل:



الشكل (01): عناصر الضغط المهني (سيلاقي والاس 1991, ص 180)

### مراحل ضغوط العمل

#### المرحلة "01": (الإذار أو التنبيه للخطر)

ويطلق عليها كذلك مرحلة الإذار المبكر أو مرحلة الإحساس بوجود الخطر تبدأ هذه الأخيرة بتعرض الفرد لمثير معين, سواء كان داخليا (كإحساس حشوي, ألام المعدة وغيرها), أو خارجية كمختلف المواقف التي يتعرض لها الفرد خلال حياته, ويمكن القول بان هذا المثير أدى إلى حدوث ضغوط معينة, عندما تفرز الغدد الصماء هرمونات معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن أن تستدل منها على تعرض الفرد لهذه الضغوط و من أهم هذه المظاهر (ضربات القلب, الأرق, توتر الأعصاب). ( محمد ,

2004 , ص 337 )

#### المرحلة "02": (مرحلة رد الفعل)

تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة حيث تؤدي إلى إثارة العمليات الدفاعية في الجسم في مرحلة التعامل مع التغيرات ويأخذ رد الفعل احد الاتجاهين إما بالمواجهة أو الهروب وذلك في محاولة للتغلب عليها والتخلص منها بسرعة وبذلك يعود الفرد إلى حالة التوازن وإذا لم ينجح في ذلك ينتقل إلى المرحلة التالية حيث يكون قد تعرض بالفعل إلى الضغوط

### المرحلة "03": (المقاومة ومحاولة التكيف)

عند التنبه يستجيب الجسم بإفراز الهرمون من اجل رفع نسبة الكولسترول في الدم لتوفير الطاقة التي يحتاجها الجسم من اجل الاستجابة حيث يحاول الفرد في هذه المرحلة علاج آثار التي حدثت بالفعل و مقاومة أي تدهور أو تطورات إضافية بالاطافة إلى محاولة التكيف مع ما يحدث فعلا فإذا نجح في ذلك قد يستقر الأمر عند هذا الحد وتزداد فرص العودة إلى حالة التوازن إما في حالة الفشل , ينتقل الفرد إلى المرحلة التالية :

### المرحلة "04": (مرحلة و الإنهاك )

ينتقل الفرد إلى هذه المرحلة عندما يتعرض لمصادر الضغوط باستمرار و لفترة زمنية طويلة حيث يصاب بالإجهاد نتيجة لتكرار المقاومة و محاولة التكيف لاستدلال على وصول إلى هذه المرحلة من خلال بعض المظاهر و الآثار من أهمها

\_ الاستياء من جو العمل

\_ انخفاض معدلات الانجاز

\_ التفكير في ترك الوظيفة

\_ الإصابة بأمراض نفسية مثل النسيان المتكرر , اللامبالاة والاكتئاب

الإصابة بالأمراض العضوية مثل قرحة المعدة, السكر وضغط الدم(اسماعيل 2005ص44)

## أنواع ضغوط العمل

حاول الباحثون في موضوع ضغوط العمل تقسيمها إلى أنواع وذلك حسب معايير تصنيف معينة ويعتبر التصنيف على أساس الآثار المترتبة عنها هو المعيار الأكثر شيوعاً حيث تصنف الضغوط إلى نوعين وهما ضغوط ايجابية و سلبية وقد ميز هانز سيلبي بين نوعين من الضغوط وهما :

### 1\_ ضغط ايجابي:

وهذا الضغط يعد حافزاً يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل ويساعد على الإبداع وتنمية الثقة بالنفس

### 2\_ ضغط سلبي :

وهو الصورة المدمرة للضغط ويؤدي إلى اختلال وظيفي في تكيف الكائن (حسن, 2007 ص 167) , حيث تؤثر في حالته الجسدية و النفسية وهذا ما يؤدي إلى اختلال في الاستجابة سواء المعرفية أو النفسية , الأمر الذي يؤدي إلى ضعف في الأداء (السيد عبيد , 2008 ص 115)

## أسباب ضغوط العمل و مصادرها

تقسم أسباب الشعور بالضغوط إلى :

\_ مسببات تتعلق بطبيعة العمل وظروف المنظمة

\_ مسببات تتعلق بجوانب شخصية الفرد

\_ مسببات تتعلق بجوانب العلاقات الاجتماعية والعائلية للفرد

1): مسببات الشعور بالضغط تتعلق بطبيعة العمل وظروفه و تتمثل في :

### 1- 1: غموض الدور

يتعلق غموض الدور بغياب الوضوح حول مسؤولية المهنة المطلوبة من الفرد, في الغالب يعاني الكثير من العاملين درجة من الغموض في حالات مثل بداية استلام عمل جديد , الترقية , تعين رئيس جديد , مسؤولية الإشراف لأول مرة بالإضافة إلى إعادة التنظيم في المؤسسة ومع أن هذه المتغيرات لا تمثل

تهديدا (مصدر ضغط) للفرد إلا أن استمرارية الغموض تؤدي إلى نتائج سلبية فقد بينت البحوث بان غموض الدور يرتبط بانخفاض الرضا الوظيفي , الرغبة في ترك الوظيفة , التوتر في مكان العمل وهذه بالذات مكونات من الصعب إهمالها إذا كان الهدف التقليل من العوامل المسببة للضغط .

( إبراهيمي, 2015/2014 ص 68 )

عندما لا تتناسب توقعات الدور بالمسؤوليات المرتبطة به , وهو ما يعرف بالتوقعات غير الواقعية تجاه دور معين والتي تولد للعامل فكرة غير مطابقة عن ما كان ينتظره أثناء قيامه بهذا الدور. (عثمان, 2010/2009, ص 38)

### 1- 2: صراع الدور

يعبر صراع الدور عن تعارض الغرض الوظيفي مع مفاهيمه وقيمه الشخصية أو مع ظروفه الخاصة أو الاثنين معا , ومن أمثلة ذلك تعارض مطالب العمل المتناقضة التي ينبغي القيام الفرد بها أو بأشياء لا يرغب بها , أو لا يعتقد أنها جزء من عمله فإذا تطلب العمل مهارات لا يمتلكها الفرد أو تفوق قدراته, فستكون النتيجة الإحباط و ارتفاع ضغط الدم وزيادة ضربات القلب (جريدي , 2016/2015, ص16)

### 1- 3: طبيعة العمل

فهناك ممن تبحث على الضغط , فالنسبة للمجتمعات الصناعية يبدو أن أصحاب المهن أكثر تعرضا لمخاطر العمل , على مستوى الضغط و التوتر النفسي الشديدين : ( الطبيب , السكرتيرة , عامل المنجم , عمال المبيدات في الشركة أو المؤسسة ) وهؤلاء أكثر عرضة للتقرحات الهضمية ومرض القلب التاجي , وقد أوضحت بعض الدراسات أن الفتيات العاملات في مجال السكرتارية ومستقبلات الزبائن في الشركات يعانين من اضطرابات عضوية مصدرها الضغط النفسي ومن أصحاب المهن الأخرى أيضا موظفو المكاتب والمضيفات في الطائرات والمرضات (إبراهيمي, المرجع نفسه ص 72)

1- 4: المسؤولية عن الأفراد إن مسؤولية الفرد عن الأفراد الآخرين لها تأثير قوي على ضغط العمل أكثر من المسؤولية عن الأشياء غير الشخصية فالمدير يكون مسئول تجاه الأمور التي تتعلق بالترقية و النقل, فهذه المسؤوليات تمثل مصدرا من مصادر الضغوط. (جريدي , المرجع السابق, ص 17 )

هناك ناس حتى في استمتاعهم بوقت الراحة يؤدون اعمال اخرى وانهم في لقاءاتهم الاجتماعية بالآخرين يحاولون البحث عن امكانية تطوير اعمالهم وعادة يتحمل هؤلاء الاشخاص درجات عالية من التوتر والضغط

### 1-5: الهيكل التنظيمي

ويتضمن الجوانب التالية :

\_ المركزية وعدم المشاركة في اتخاذ القرار

\_ الفرص محدودة في الترقية و التقدم

\_ درجة عالية من الرسمية

\_ الاعتمادية و الترابط في الأدوار

\_ نزاع التنفيذيين أو الاستشاريين ( العمروي , 2016/2017,ص32)

### 2\_ مسبات تتعلق بجوانب العلاقات الاجتماعية والعائلية للفرد

#### \_ 2\_1: صراع الدور المتداخل

صراع تداخل الأدوار وينتج عن الحالة يجد فيها الفرد نفسه مضطر للخروج عن القيم الشخصية أو المعايير الاجتماعية لكي يتمكن من أداء المضبوط به , أما صراع الدور الداخلي ينشأ عندما يجد الفرد انه مضطر للقيام بعدة ادوار مختلفة تتطلب سلوكيات متعارضة مع بعضها البعض فالنوع الثاني هو المقصود بالبحث في الدراسة الحالية

#### \_ حسب: Didier (2004)

إن صراع الدور له عدة نتائج تنعكس على الفرد, فهي تشكل له ضغط كما تنعكس على رضاه عن العمل , وتخلق له صعوبة في اتخاذ القرارات وتدهور الإنتاجية على مستوى المنظمة وفي ذات الوقت قد تنعكس على الجانب الصحي كارتفاع ضغط الدم. ( اشويطر, 2016/2017,ص45)

#### \_ 2-2: الأسرة

قد تكون الأسرة مصدر البعض الضغوط بسبب توقعاتها من الفرد , وتعارض متطلباتها مع متطلبات العمل وما يحدث في الحياة الأسرية من تغيرات جوهرية كحالات الوفاة والأمراض وغيرها  
(بن دراح, 2016/2017 ص 41 )

## نظريات ضغوط العمل

### 1\_ النظرية الفسيولوجية :

تركز الدراسات الفسيولوجية على الضغوط عبارة عن استجابات جسمية غير محددة لمثيرات وعناصر في البيئة المحيطة وان تأثير هذه الضواغط على الجسم يتم دون تقييم موضعي للفرد لهذه الضواغط , اي ان هناك تأثير مباشر للضغوط على الجسم بحيث تتعامل بعض أجهزة الجسم مع المثيرات و الضواغط واهم هذه الاجهزة هو الجهاز الطرفي , ويتلقى الجهاز الطرفي اشارات عن المثيرات و الضواغط المحيطة به , ثم يقوم بتأثير على الجهازين اخرين في جسم الانسان , الجهاز الاول هو جهاز الغدد الصماء واما الثاني فهو الجهاز العصبي الارادي . (بن دراح, 2016 / 2017 , ص 56\_57 )

### 2\_ النظرية السلوكية :

توضح ان اهم المحددات للخلل الوظيفي البيولوجي او الانجرح هو الاستجابة الخاصة بالعضو الموافق للانفعالية التي سبق تعلمها و تؤمن هذه النظرية بانه كنتيجة للارتباط السابق بين الموقف الانفعالي و استجابة عضو خاص اذا ما كوفئ الفرد على هذه الاستجابة وعندما يتكرر هذا الموقف لدرجة كافية وشديدة يظهر الخلل الوظيفي او الانجراح في هذا العضو ،من خلال ما جاء في هذه النظرية نستخلص انها ارجعت تفسير الضغوط الى الخلل في عضو معين اذ ان تعرض الفرد لموقف ضاغط ما سبق له ان واجهه واستجابة هذا العضو له بتكرار دات الموقف سيصبح العضو منجرح و بالتالي يحدث خلل في الجسم وهذا ما يفسر الاستجابة السلوكية للمواقف الضاغطة (هادف، 2017/2018 ص 50)

### 3\_ نظرية النمط (ا) في مقابل النمط (ب) من الشخصيات

مند السبعينات من لقرن العشرين أصبحت نظرية (ماير فريدمان) و(اراي روزمان ) واحدة من اشهر نظريات الضغط فقد لاحظ هددان العالمان وجدوا أن النمط السلوكي (ا) يؤدي بلا رجح الى الإصابة بالنوبات القلبية عند الأفراد الذين يتمتعون بصحة جيدة على وجه العموم اما الافراد الذين يتسمون بالنمط

(ب) فان احتمال إصابتهم بأمراض القليلة ويظهر الجدول رقم "1" خصائص كل من النمطين السلوكيين (أ) و(ب)

جدول يمثل خصائص النمطين (أ) و(ب)

النمط (أ)	النمط (ب)
يتحرك بسرعة	يتحرك على مهل
يأكل بسرعة	يأكل على مهل
يشعر بنفاد الصبر بصورة متكررة	يتمتع بالصبر على الدوام
عدواني ويحب المنافسة في العمل	متعاون ويحب العمل الجماعي
على درجة عالية من الوعي بالوقت	لا يهتم بالوقت ويتأخر أحيانا
سهل الغضب او المضايقة	لا يغضب
ينظر اليه على انه قوي ومؤثر	ليس محط أنظار

(جريدي، 2015/2016 ص18\_19 )

استراتيجيات التعامل مع الضغوط :

1\_ الأساليب التنظيمية للضغوط:

### 1\_1: التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم

إن المخالفات التي يقع فيها الكثير من الإداريين في ممارساتهم اليومية بسبب الكثير عدم إتباعهم للمبادئ المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم، تسبب الكثير من الضغوط النفسية لمرؤوسيهـم ذلك يتعين على المستويات الإدارية الأدنى

### 1\_2: تصميم الوظائف ذات المعنى

تفقد الكثير من الوظائف معناها وقيمتها لبعض الأسباب منها زيادة حدة التخصص بالقدر الذي يفقد فيه الموظف أية متعة في أدائه للعمل , و ينقلب العمل إلى روتيني وممل , كما تفقد الوظائف أهميتها ومعناها من انعدام حرية التصرف فيها وعليه يكون العلاج او الوقاية متمثلة في تصميم وإعادة تصميم الوظائف بالشكل الذي يجعلها ذات معنى وأهمية ويتحقق ذلك من خلال ضمان أن الوظيفة تقوم بالعديد من الأنشطة و المهام كما تتيح مقداراً مناسباً من السلطة للأداء

### 1\_3: إعادة تصميم الهيكل التنظيمي

تعاني المنظمات كل فترة زمنية من مشاكل تتبع من تغيرات في هياكل الوظائف والعلاقات والسياسات والإجراءات ويؤدي هذا إلى إلقاء مزيد من الضغوط على العاملين ويمكن إعادة تصميم هيكل التنظيم بعدة طرق لعلاج مشاكل الضغوط مثلاً : اضافة مستوى تنظيمي جديد أو تخفيض مستوى الإشراف أو دمج وظائف او تقسيم إدارة كبيرة إلى إدارتين اصغر من الحجم ,او إنشاء وظائف مثل : مساعد مدير يمكنها ان تحل مشاكل ويضاف إلى ذلك إمكانية توظيف العلاقات ,الدوريات المستديمة والنظر في هيكل المقررات الوظيفية التي تتناسب مع حجم عبئ العمل في كل وحدة تنظيمية  
(عثمان, 2009/2010ص62\_63)

### 2\_2 إستراتيجية التعامل مع الضغوط على مستوى الفرد:

2\_1 :التمارين الرياضية: أثبتت الدراسات والأبحاث أن الأشخاص الذين يمارسون التمارين الرياضية المتنوعة

مثل المشي و الركض والسباحة هم أكثر عرضة للتوتر والضغوط أكثر من غيرهم

2\_2الاسترخاء: ويؤدي الى انخفاض توتر وضربات القلب وضغط الدم وتباطئ في عملية التنفس ويتم اتخاذ وضع مريح واقفال العينين

### 2\_3 :التأمل

وفيها يتم استرخاء العضلات والجهاز العصبي الإداري وتفرغ الدهن والابتعاد عن التفكير في العالم الخارجي

### 2\_4:الاهتمام بالفرد

وهي طريقة تتعدى مسألة التخفيف عن التوتر وتتنبى السعي نحو تحقيق توازن منسجم ومتناغم ومنتج بين جوانب الحياة الفسيولوجية والعائلية والاجتماعية للفرد وذلك من خلال تقبل الفرد مسؤوليته عن تطوير وتطبيق برنامج صحي من خلال اقتراح تغييرات في نمط حياة ونظام تنفي واسترخاء العضلات والتخيل الايجابي وتتضمن هذه الإستراتيجية خمسة أبعاد :

\_ مسؤولية الفرد ذاته عن صحته وحياته

\_التوعية الغذائية

\_ تخفيف الضغوط والاسترخاء

\_ اللياقة البدنية

\_ الحساسية اتجاه البيئة

وتهدف هذه الطريقة أساسا إلى مساعدة الناس على الملائمة و الظروف التي يعيشون فيها

(حمدي, 2013/ 2014ص18\_19)

## خلاصة الفصل

نستخلص من خلال ما تم تقديمه في هذا الفصل من تعريف للضغوط المهنية وذكر عناصرها ومراحلها وأنواعها بالإضافة إلى الأسباب والنظريات وفي الختام التعرف على استراتيجيات التعامل مع الضغوط حيث من خلال هذه المعطيات يمكن توضيح الإبهام عن هذا المصطلح كظاهرة نفسية اجتماعية متعددة الأسباب كانت ولا زالت تنتشر في المجتمعات وبالأخص المجتمع الجزائري التي تأثر بشكل سلبي أو ايجابي .



الفصل الثالث:

التوافق المهني

تمهيد

\_اولا: تعريف التوافق المهني

\_ثانيا: اسس التوافق المهني

\_ثالثا:العوامل المؤثرة في التوافق المهني

\_رابعا:مظاهر التوافق المهني

\_خامسا:نظريات التوافق المهني

\_سادسا:طرق تحسين التوافق المهني

الخاتمة

---

**تمهيد:**

يعتبر التوافق المهني مهم جدا في حياة الأفراد العاملين في المؤسسات التربوية، لأنه عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد في سعيه لتنظيم حياته وحل مشكلاته وصراعاته مركزا على اختيار شيء مناسب لنفسه .

أصبح التوافق المهني أمرا ضروريا لنجاح الفرد في عمله وقدرته على التكيف مع ظروف العمل ومتطلباته لإبراز مكانته وقيمه وسد حاجاته وتحقيق أهدافه داخل المؤسسة ،وانطلاقا من ذلك سنحاول عرض التوافق المهني وفق الخطة السابقة .

## اولا تعريف التوافق مهني:

1 يعرفه " محمود عوض " التوافق المهني هو عملية ديناميكية مستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم .(محمود 1987ص ).

2 عرفه " طه " بأنه توافق الفرد لمختلف العوامل بيئية التي تحيط به في العمل ،وتوافقه لتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بيئية ،وتوافقه بخصائصه الذاتية المتمثلة في قدراته الخاصة وميوله ومزاجه .

3 عرفه فرج هو توافق الفرد لدنيا عمله فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي يحيط به العمل ،وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن ،وتوافقه لخصائص الذاتية وهكذا فإن التوافق الفرد مع مشرف عليه ومع زملائه وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه وتوافقه مع ظروف سوق متغير خاصة بالعمل . (حدي 2019 ص 30)

4 عرفه عويضة انه قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل ،وتعني توافقه لكل العوامل المحيطة به في مكان العمل ولكن التغيرات التي تحدث نتيجة هذه العوامل كما يتضمن توافقه مع صاحب العمل

أو البيئة في العمل مع زملائه ومتطلبات العمل وكذلك استعداداته الذاتية والرضا عن العمل يعتبر أحد مظاهر التوافق في العمل (عوض 1996ص 264)

5 ويعرف أيضا بأنه عملية مستمرة من التفاعل الفرد والمهنة .

6 يعرفه ايزنك التوافق هو حالة التي تتناول حاجات الفرد ومطالبته بالنسبة للبيئة التي تحقق الاتساع الكامل .

7 ويعرفه " لندركين" وآخرون بأنه تلك عملية التي يقوم بها الشخص من خلالها بتعديل البيئة المحيطة به .

8" غابلين "فيعرفه بأنه علاقة انسجام الشخص مع البيئة المادية والاجتماعية .

9 يعرفه " عبد الله" إلى التوافق بأنه مختلف العمليات السلوكية والإدراكية التي يستخدمها الأفراد للتكيف في بيئتهم التي يعيشون في إطارها .

10 ويلخصه " سوبر" مفهومه للتوافق بأنه محصلة أو تركيبة المكونة من الأنواع أو الجانب الخاص للتكيف الذي يتخذ مظهرين لهما توافق الذي يتعلق بالتنظيم النفسي الذاتي للفرد والتوافق الاجتماعي ويعني بالعلاقات بين ذات ولآخرين .(ناقص 2019 ص2)

### ثانيا أسس التوافق مهني :

11الإستعدادية :يذكر مرزوق أن الاستعدادات هي قدرة طبيعية أو فطرية لدى المرء على اكتساب أنواع عامة أو خاصة نسبيا من العارف أو المهارات .

2 الميول: هي الاستعدادات وجدانية و انفعالية مكتسبة تحمل الفرد على أن يقوم أو يهتم بنشاط أو بعمل معين دون غيره، بحيث تلعب التنشئة الاجتماعية خصوصا الأسرية منها دورا بليغا في تحديد ميولات الفرد المهنية

3 القدرات :هي عنصر أساسي من العناصر المؤثرة في سلوك وبالتالي في أداء الفردي والجماعي ،فالقدرة عامل مركب من المتغيرات عديدة بتفاوت طبيعية هذا الأداء ومتطلباته من القدرة التي تمكن الفرد من إنجاز على الوجه المطلوب تماما .

4 السمات الشخصية : هي جملة من خصائص الاجتماعية والفعالية المزاجية التي تميز الفرد عن غيره من أمثلة سمات اجتماعية القدرة على ضبط النفس والميل إلى التسامح ومن السمات الخلقية أمانة والصدق ،ومن السمات المزاجية الثبات الانفعالي .(خديجة ، نجبية 2018 ص75 )

## ثالثا العوامل المؤثرة في التوافق المهني

هناك تصنيفات عدة للعوامل التي يمكن أن تؤثر في التوافق المهني للفرد لتجعل منه يشعر بإحساس الرضا أو الإرضاء أو الاثنين معا ، و التي حددت ب

1 **عوامل حضارية وتكنولوجية:** إذ أدت التكنولوجيا إلى تغيرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلّة الحاجة في العمل اليدوي، وزيادة العمل الذهني فضلا عن تحسين ظروف العمل الطبيعية وزيادة الإنتاج

2 **عوامل داخل المنظمة:** و تنطوي على علاقة العامل بعمله ، و علاقته بنظام المنظم، فضلا عن العلاقة مع زملاء العمل ، و العلاقة برؤسائه ، وعلاقة العامل بظروف العمل الطبيعية

3 **عوامل خارج المنظمة:** إذ أن العامل ليس عضو في منظمته فحسب بل هو عضو في جماعات كبيرة متعددة الأهداف و وجهات النظر. وهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي كي يكون قادرا على التعامل مع الأفراد . وهكذا فإنه إذا نجحنا في تحسين علاقات العامل بكل مكونات بيئته السابقة فأنا نرفع مستوى توافقه المهني إلى أقصى حد ممكن .(عناوي 2018ص 321)

4 **عوامل شخصية :** وتؤثر على توافق العامل بشكل مباشر أي القدرات والمهارات والسمات الشخصية، الحالة النفسية والمزاجية للعامل والاضطرابات الانفعالية والنفسية والصراع والقلق والإحباط وغيرها من الأسباب الهامة التي تؤثر على توافقه في العمل .

5 **عوامل داخل المصنع:** يسعى العامل إلى تحقيق التوافق سليم مع بيئة العمل برمتها إلى انه لا يتمكن من نيل منها بسهولة .

أ **علاقة العامل بعمله:** أحدثت تقدم تكنولوجي متعدد ،وعلى العموم فإنه مهما كانت المهنة فإنها تحتاج إلى قدرات جسمية وعقلية ومزاجية واجتماعية شتى من جهة. إلى القدرات الخاصة

والصفات الشخصية يجب توفرها في الأفراد من جهة أخرى والتي على أساسها اختيار وتوجيه المهنيين بهدف تحقيق قدر كبير من التوافق .

ب علاقة العامل بنظام مؤسسة: ولوائحها الإدارية، والذي لا يجد الرضاء عن طريق العمل يرضى نفسه بالقيام ببعض الإضرابات داخل مؤسسة

ج علاقة العامل بالمدير: كثيرا ما تكون الشكاوي ناتجة في أساسها من علاقة المدير متعسف الاستبدادي فتشيع في مؤسسته الأمراض المهنية المختلفة مثل عدم تمتع عماله بالتوافق المهني .

د علاقة العامل بظروف العمل: نعتبر أن هذا العنصر من أهم العوامل المؤدية إلى التوافق و يقصد بالظروف هنا الشروط المادية التي يعمل فيها العامل (التهوية الإضاءة فترات العمل والراحة...) فتوفر هذه الشروط يساعد على توافق العامل .

ه علاقة العامل بآلات العمل: يحتك العامل في عمله بخلاف الأفراد مع الآلات والأدوات التي يستخدمها والتي يتوافق إنتاجه وتوافقه العام على سلامتها وسيرها الحسن وزيادة على ذلك على سلامته وأمنه يتوافقان على حسن استعمالها بحيث تضمن عدم تعرضه بحوادث ما يضيفي على البيئة المهنية جو أمان و اطمئنان وهو بدوره ينعكس على توافقه المهني .(أسماء 2014 ص 79،80)

#### رابعا مظاهر توافق المهني :

إن الحكم على العامل أنه متوافق مهنيا أو غير متوافق يتطلب منا معرفة مؤشرات التوافق المهني التي يمكننا بواسطتها الحكم على توافق الفرد من عدمه ويمكن حصرها من خلال المظاهر السلوكية العديدة التي يتخذها التوافق المهني

1 القدرة على الحفاظ على العلاقات الاجتماعية مع الآخرين وتنميتها .

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

3 القدرة على تقبل الذات والآخرين مع إدراك جوانب القوة والضعف فيهم .

4 القدرة على اتخاذ قرارات عملية .

5 القدرة على الالتزام بمواعيد العمل والاهتمام والإجتهاد في العمل .

6 القيام بالأداء الوظيفي على شكل الجيد .

7 الاستقرار والتوازن الانفعالي . (دلال 2016 ص 101)

### خامسا نظريات توافق المهني:

#### أ نظرية المادية :

وقد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19 م ونهاية القرن 20 ميلادي ،عرفت باسم تنظيم العملي للعمل بقيادة" تايلور" لقد حاول تحديد الأسس العلمية والقيم المادية التي تساعد إدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن وزمن اقل .

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

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

#### تقييم النظرية :

إن نظرية" تايلور" الذي تؤكد على ضرورة توفير الأجر المادي وأن الفرد يملك طموحها ماديا يسعى إلى تحقيق التوافق في البيئة المهنية وكانت بمثابة الثورة الفكرية الصناعية حيث

استطاعت أن تبين لنا طبيعة إنسانية معينة ، وهذه الطبيعة التي تعبر عن مادية الفرد ، والتي تعبر أهم جانب حسب هذه المدرسة تسعى إلى تحقيق من خلال محيطه المهني .(مكناسي 2007 ص 41)

ب المدرسة العلاقات الإنسانية لقد ظهرت هذه المدرسة بقيادة " إلتون" مايو حيث كان الهدف الأول من الدراسات التي أجريت بشركة الكهرباء بمدينة هاوثورن ، هي دراسة العلاقة بين الإضاءة وفعالية العمال في الأداء، إلا أن نتائجها كانت مخالفة للتوقعات ، فقد أكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقراء والأمن الوظيفي ، وتحقيق الانتماء والإبداع في مجال مهنته .

وقد قدمت هذه النظرية للمديرين مجموعة من القواعد والأساليب التي تساعدهم في تحفيز العاملين ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم ، مما يضمن لهم حسن التوافق وتركز هذه الأساليب على ثلاث أنشطة وهي كالآتي :

أ تشجيع العاملين على لمشاركة في القرارات الإدارية .

ب إعادة تصميم الوظائف من أجل خلق تحديات للقدرات .

ج تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوسين .

إن الفرد لإحداث التوافق مع بيئته المهنية يمر عبر تحقيق لمجموعة من الحاجات وتتمثل في ما يلي

أ تحقيق الاستقرار .

ب تحقيق أمن الوظيفي .

ج تحقيق الانتماء .

د إبراز المواهب وكشف عن إبداعاته والمشاركة في اتخاذ القرارات وبالتالي توافق الفرد على تحقيق إشباع الحاجات السابقة .

تقييم النظرية: لقد استطاعت هذه النظرية أن تبين لنا أهم الجوانب المؤثرة في سلوك الأفراد وأهم الحاجات التي يسعى الأفراد إلى تحقيقها ، تعبر بقوة عن طموح الأفراد ويعاب عليها أنها تهتم أكثر بالجانب الإنساني (خلفة 2018 ص 43 44)

ج نظرية السلوكية وتتمثل في ما يلي :

نظرية أبرها ماسلو(1954):

حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته ، وقد سماها بنظرية الحاجات ، فالفرد يسلك طريقه إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة ، وتفترض نظرية الحاجات أن الأفراد وفي محيط العمل يندفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية ، ويستند ماسلو إلى ثلاث افتراضات أساسية

. البشر كائنات محتاجة من السكن أن تأثر احتياجاتها على سلوكها ، والحاجات غير مشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك ، أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك .  
ترتب الحاجات حسب أهميتها .

. يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم ، عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا .

شكل  
يوضح



### هرم ماسلو للحاجات

المصدر: .(نبيلة 2018 ص 29)

وحسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بدايةً بالدنيا في قاعدة الهرم إلى المركبة في قمة الهرم .

لقد جاء هذه النظرية متفقة مع نظرية العلاقات الإنسانية والنظرية المادية إلى حد ما ،فقد حدد لنا (ماسلو) الحاجات التي يسعا الفرد العامل (الأستاذ) لتحقيقها والجوانب التي يسعا من خلالها لتحقيق التوافق ،ولكن ما يعاب عن هذه النظرية الفروق الفردية للأفراد .(نبيلة 2018 ص 29

(30

ج نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعة الصحية):

تعد هذه من أهم النظريات في ميدان محفزات العمل وهي مرتكزة على حقيقة أن الفرد لديه نوعين من الحاجات تجنب الألم ونمو من الناحية النفسية .

لقد قام "هيرزبيرج" وجماعته 1960 بمقابلة 200 محاسب ومهندس من مدينة بتسبرج الصناعية ، وقد تم توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي خيروها في العمل والتي أدت إما إلى تحسين رضاهم عن العمل أو انخفاض ملحوظ في رضاهم عن العمل وظهر بأن هناك خمس عوامل يمكن أن تقرر وبصورة قوية الرضا عن العمل وهي التمييز ، العمل نفسه ، المسؤولية والتقدم ، والترقية في العمل ، على أن العوامل الثلاثة الأخيرة كانت لها أهمية كبيرة في التغيير الثابت في الاتجاه نحو العمل ، وبما أن هذه العوامل فعالة في تحفيز الفرد للأداء الأفضل وبذل الجهد ، لذلك سميت بالعوامل الدافعية أو بالعوامل الداخلية المتعلقة بالعمل ، أما العوامل التي لها علاقة في العمل فهي تعليمات المؤسسة و الإدارة ، الإشراف ، الأجور ، العلاقات الاجتماعية ، ظروف العمل المادية ، وبما أن لهذه العوامل تأثيرا قليلا على اتجاهات العمل الايجابية ، لذلك سميت بالعوامل الصحية موازاة للاستخدام الطبي الذي يعني المنع وتحوط .

### تقييم النظرية :

ما يمكن قوله عن هذه النظرية بأنها استطاعت أن تبين لنا طموحات مجموعة من المهندسين والمحاسبين إنتاجية والمتمثلة حسب "فريدريك هرزبارج" في الاعترافات بالإنجاز والعلاقات المتبادلة ونمط الإشراف المناسب والمنصب الدائم .

إلا أن ما قدمه لم يجعله يسلم من النقد فحسب " أدون" فإن هذه النظرية تحمل بعض النقائص لكون النتائج التي تعتمد عليها ، كانت على فئة من (الإطارات المهندسين) . (سعيدة نجات

(2020 ص 36)

### سادسا طرق تحسين التوافق المهني :

تعدت طرق مستخدمة توافق العمال مع العمل منها

- 1 وضع العامل في مكان الملائم به من حيث عمليتي التوجيه والاختيار المهني .
- 2 تقوية علاقة العامل بمؤسسته .
- 3 دراسة مشكلات العاملين والبحث عن حلول لها .
- 4 خلق الانسجام العامل وعملية ،ويتم ذلك من خلال
  - أ جعل العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين قائمة على الاحترام المتبادل .
  - ب تحسين الانتماء للعمال بتمثيل بعضهم في مجلس الإدارة والنقابة .
  - ج مرونة تطبيق اللوائح والقوانين وعدم تنفيذها تنفيذا حرفيا .
  - د ممارسة العمل سلوكيا مثاليا .
  - ه فتح أبواب الترقى أمام العاملين ويكون معيار هو الكفاءة وليست الوساطة أو محسوبية .
  - ن تقديم الحوافز والمكافآت للمجيدين من العمال المحاسبة للمقصرين .
- 5 تقوية علاقة العامل بزملائه إثراء للحياة الاجتماعية داخل المؤسسة .
- 6 تطبيق مبدأ توجيه والاختبار المهني من قبل أصحاب العمل .(إبراهيم 2013 ص 82)

---

يعد موضوع التوافق المهني من أهم المواضيع التي تلعب دورا مهما في حيات المعلم والتي يسعى من خلال ذلك إلى تحقيق توافق في المدرسة، ويعتبر مؤشر من مؤشرات الرضا عن العمل من خلال إحداث توازن بين إشباع حاجاته ومتطلباته ومواجهة ظروف الطبيعة

---

# الجاناب التطبيقي



الفصل الرابع:  
الإجراءات المنهجية  
للدراصة الميدانية

أولاً : الدراسة الاستطلاعية

1-أهداف الدراسة الاستطلاعية

2-منهج الدراسة الاستطلاعية

3-الحدود الدراسة الاستطلاعية

4-ادوات الدراسة الاستطلاعية

5-الخصائص السيكومترية للاستبيان

6-عينة الدراسة الاستطلاعية

7-خصائص العينة الاستطلاعية

---

تعتبر الدراسة الاستطلاعية في اي دراسة علمية كانت خطوة اساسية ينبغي على اي باحث القيام بها قبل اجرائه للدراسة النهائية .حيث تكتسي اهمية كونها تمكن من تقديم صورة واضحة ، و بطريقة منظمة عن مختلف الخطوات المنهجية المعتمدة في البحث الميداني، بداية من وصف المنهج المستخدم ، ثم وصف العينة و كيفية اختيارها من مجتمع الدراسة ، ثم التطرق لأدوات جمع البيانات و دراسة مدى صدقها و ثباتها و ملائمتها للدراسة الأساسية.

### 1) أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية الى تحقيق الأهداف التالية :

- التعرف على ظروف الدراسة الاساسية؛
- التأكد من صدق و ثبات اداة الدراسة؛
- التعرف اكثر على مجتمع البحث و عينة الدراسة؛
- التحقق من صحة ادوات جمع البيانات و تقنياتها و مدى صلاحيتها لجمع المعلومات؛
- اكتشاف الصعوبات او النقائص التي يمكن ان نصادفها خلال اجراء الاساسية و ذلك لمواجهتها او تفاديها.

### 2) منهج الدراسة الاستطلاعية :

نظرا لطبيعة الموضوع و الاهداف التي يسعى الى تحقيقها وخصائصه تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ، يهتم بوصفها وصفا دقيقا و يتم التعبير عنها كما ونوعا ، ويشمل ايضا تحليل البيانات وقياسها وتفسير ووصف نتائجها .

**(3) حدود الدراسة الاستطلاعية:****- المجال الجغرافي:**

أجريت الدراسة بثلاث مدارس ابتدائية، المدرسة الابتدائية "بن يوسف بن يوسف بعين تموشنت، المدرسة الابتدائية شايط بن علي بعين تموشنت، و المدرسة الابتدائية محمد صوفي مزوار بعين تموشنت.

**- المجال الزمني:**

أجريت الدراسة الإستطلاعية من 08 مارس 2022 الى 22 مارس 2022، و ذلك كما يلي: 08 مارس الى 10 مارس تم اجراء الدراسة الميدانية بالمدرسة الابتدائية شايط بن علي، من 11 مارس الى 13 مارس تم اجراءها بالمدرسة الابتدائية محمد صوفي مزوار و اخيرا تم اجراء الدراسة الميدانية بالمدرسة الابتدائية بن يوسف بن يوسف من تاريخ 14 الى 22 مارس 2022

**(4) اداة الدراسة الاستطلاعية:****1.4 الاستبيان:**

يعد الاستبيان من اكثر الادوات استخداما في البحوث الانسانية و الاجتماعية، فهو عبارة عن مجموعة من العبارات حول موضوع معين تهدف الى جمع معطيات حول حقائق معينة او اراء او اتجاهات او اعتقادات اشخاص معينين.

**2.4 بناء الاستبيان:**

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة الميدانية، و ذلك بغرض دراسة علاقة الضغوط المهنية بالتوافق المهني لدى الاساتذة التعليم الابتدائي في المؤسسات التعليمية محل الدراسة.

حيث تضمن الاستبيان محورين: يتعلق المحور الاول بمقياس "الضغوط المهنية"، و الذي يضم 31 فقرة تقيس من خلالها الضغط المهني و موزعة على 03 محاور، كالاتي :

المحور الاول: الظروف المرتبطة ببيئة العمل (10 بنود)

المحور الثاني: الظروف الشخصية للمعلم (11 بنود)

المحور الثالث: الالتزامات الادارية (10 بنود)

مع تحويل الاجابات الخاصة بعبارات الاستبيان الى ارقام باعتماد الشكل المغلق لاحتمالات الاجابة، مقسم هذا المقياس إلى خمسة درجات لإبداء الرأي حيث تم تحديد طول الخلايا في هذا المقياس من خلال حساب المدى بين درجات المقياس  $5 - 1 = 4$  و من ثم تقسيمه على اكبر قيمة في المقياس للحصول على طول خلية  $4 / 5 = 0.8$  ، كما هو ظاهر في الجدول الموالي :

الجدول رقم(01): مقياس تحديد مستوى الأهمية:

الدرجة الإجابة	الوزن النسبي	الفئة
معارض	من 20 % إلى 36 %	من 1 إلى 1.80
معارض بشدة	اكبر من 36 % إلى 52 %	اكبر من 1.80 إلى 2.60
محايد	اكبر من 52 % إلى 68 %	اكبر من 2.60 إلى 3.40
موافق	اكبر من 68 % إلى 84 %	اكبر من 3.40 إلى 4.20
موافق بشدة	اكبر من 84 % إلى 100 %	اكبر من 4.20 إلى 5

## المصدر: من إعداد الطالبتين

استعانت الطالبتين في تجسيد الاستبيان بمذكرة الباحثة جبيلي نسمة ، تحت عنوان: الضغوط المهنية و علاقتها بالاداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية(دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات بلدية جيجل).

اما المحور الثاني فهو يتعلق بمقياس "التوافق المهني" ، الذي يتكون من 24 بندا و 4بدائل (عالية، متوسطة، منخفضة، منعدمة).

طريقة التصحيح: كانت طريقة التصحيح من خلال البنود، حيث احتوت على بنود ايجابية وأخرى سلبية ،

- تصحيح الفقرات الايجابية، وهي:

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

- تصحيح الفقرات السلبية، وهي: (10،16،18) ، حيث تاخذ الاجابة :عالية 1، متوسطة 2، منخفضة3، معدومة 4، كما هي موضحة في الجدول التالي:

## الجدول رقم (02) يبين معايير تصحيح فقرات مقياس التوافق المهني

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

## المصدر: من اعداد الطالبتين

حيث استعانت الطالبتين في تجسيد هذا الجزء من الاستبيان بمذكرة الباحثة حدي خلو ، تحت عنوان: الضغوط النفسية و علاقتها بالتوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي (دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات مدينة تڤرت).

اضافة الى الجزء الاول الذي يتعلق بالبيانات الشخصية ، و المتمثلة في : الجنس، السن، المستوى التعليمي، الاقدمية.

كما تم الاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (Statistical Pakage For Social Sciences) (في معالجة بيانات الاستبيان، و تتم الاجابة بوضع العلامة (x) تحت البديل المناسب.

## 5) الخصائص السكيومترية لأداة الدراسة:

أ. الصدق: لقد اعتمدت الباحثتين لدراسة صدق الاستبيان على الطريقة التالية:

صدق الاتساق الداخلي: وذلك بحساب معامل الارتباط سبيرمان بين فقرات الاستبيان بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS) ، وقد أظهرت النتائج أن معاملات الارتباط مقبولة ودالة إحصائيا وهذا ما يتبين من خلال الجداول التالية:

الجدول رقم (03): يبين ارتباط فقرات مقياس الضغوط المهنية

الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	الفقرة	معامل سبيرمان
الفقرة 01	0.750**	الفقرة 17	0.483**
الفقرة 02	0.790**	الفقرة 18	0.314**

0.489**	الفقرة 19	0.767**	الفقرة 03
0.475**	الفقرة 20	0.663**	الفقرة 04
0.736**	الفقرة 21	0.657**	الفقرة 05
0.710**	الفقرة 22	0.717**	الفقرة 06
0.651**	الفقرة 23	0.657**	الفقرة 07
0.497**	الفقرة 24	0.675**	الفقرة 08
0.441**	الفقرة 25	0.320*	الفقرة 09
0.597**	الفقرة 26	0.436**	الفقرة 10
0.490**	الفقرة 27	0.739**	الفقرة 11
0.510**	الفقرة 28	0.758**	الفقرة 12
0.584**	الفقرة 29	0.712**	الفقرة 13
0.386*	الفقرة 30	0.350*	الفقرة 14
0.501**	الفقرة 31	0.239	الفقرة 15
		0.525**	الفقرة 16

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha=0.05$

\*\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha=0.01$

يبين الجدول أعلاه أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05 و 0.01) وهذا يدل على أن الاستبانة بصفة عامة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

#### الجدول رقم (04): يبين ارتباط فقرات مقياس التوافق المهني

الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط
الفقرة 01	0.551**	الفقرة 13	0.730**
الفقرة 02	0.711**	الفقرة 14	0.387**
الفقرة 03	0.528**	الفقرة 15	0.464**
الفقرة 04	0.789**	الفقرة 16	0.655**
الفقرة 05	0.738**	الفقرة 17	0.651**
الفقرة 06	0.488**	الفقرة 18	0.413**
الفقرة 07	0.424**	الفقرة 19	0.301
الفقرة 08	0.325*	الفقرة 20	0.647**
الفقرة 09	0.798**	الفقرة 21	0.653**
الفقرة 10	0.860**	الفقرة 22	0.652**
الفقرة 11	0.394**	الفقرة 23	0.621**
الفقرة 12	0.605**	الفقرة 24	0.508**

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha=0.05$

\*\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha=0.01$

يبين الجدول أعلاه أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05 و 0.01) وهذا يدل على أن الاستبانة بصفة عامة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

ب . ثبات أداة الدراسة:

الثبات يعني استقرار المقياس و عدم تناقضه مع نفسه أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساو لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة.

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha de Cronbach)

حيث طبقنا المعادلة على العينة لقياس الثبات (RELIABILITY) ، و ذلك حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (05) : قيم معامل ألفا كرونباخ (معامل الثبات ) للاستبانة

عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
59	0.954

المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام مخرجات spss

يظهر الجدول اعلاه ان قيم معامل ألفا كرونباخ للاستبيان تمثلت في: 0.954 و هي قيمة ذات ثبات مرتفع جدا.

و عليه يمكن القول ان اداة الدراسة المستعملة (الاستبانة) تتميز بالصدق (الاتساق الداخلي) و الثبات.

(6) عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم اختيار العينة الاستطلاعية من المجتمع الأصلي المكوّن من 90 استاذ تعليم ابتدائي بالمؤسسات محل الدراسة ، وبلغ حجمها 40 استاذ ، موزعة كالآتي: 4 اساتذة موظفين بالمدرسة الابتدائية بن يوسف بن يوسف، 14 استاذ موظف بالمدرسة الابتدائية شايط بن علي و 22 استاذ موظف بالمدرسة الابتدائية محمد صوفي مزوار. تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة. لقد تم توزيع 40 استبيان.

#### ■ خصائص العينة الاستطلاعية:

سيتم تحليل خصائص افراد عينة الدراسة ، و ذلك من خلال عرض التكرارات و النسب المئوية لكل خاصية من الخصائص، و التي تتمثل في: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الاقدمية، و ذلك كما يلي:

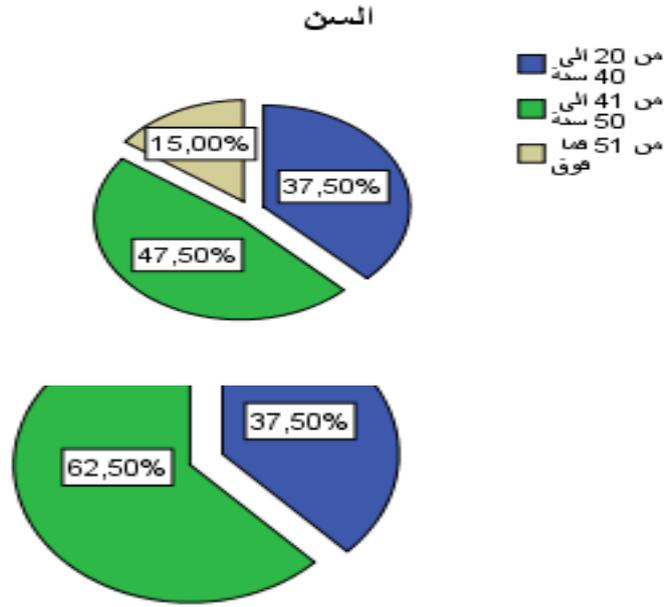
- توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (06): يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكور	15	37.5%
إناث	25	62.5%
المجموع	40	100%

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 24

الشكل رقم (01): توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPS

يبين الجدول رقم(06)توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس، حيث تمثلت نسبة الذكور ب 37.5 %، كما تمثلت نسبة الإناث ب 62.5 % ، نلاحظ ان نسبة الاناث اكبر من نسبة الذكور ، و بالتالي فان اغلبية افراد عينة الدراسة هم من جنس الاناث.

-توزيع أفراد العينة حسب متغير السن: توزيع العينة

الجدول رقم (07): يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
37.5%	15	من 20 الى 40 سنة
47.5%	19	من 41 الى 50 سنة
15%	06	من 51 سنة فما فوق
100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 24

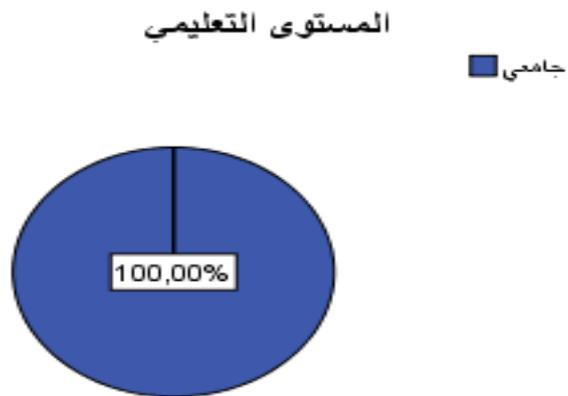
الشكل رقم (02): توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير السن

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 24

نلاحظ أن أعمار الأفراد التي تتراوح ما بين 41 حتى 50 سنة حصلت على أعلى نسبة من مجموع أعمار الأفراد و التي تقدر ب 47.5% ، ثم تلتها النسبة 37.5 % و التي مثلت اعمار افراد عينة الدراسة للفئة من 20 الى 40 سنة، اما النسبة 15% فقد مثلت فئة الافراد الذين تتراوح اعمارهم من 51 سنة فما فوق.

-توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (08): توزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي



النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
%100	40	جامعي
-	-	ثانوي
-	-	متوسط
%100	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 24

الشكل رقم (03): توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 24

نلاحظ من خلال الجدول رقم ( 08 ) ان المستوى التعليمي "الجامعي" حصل على نسبة 100% اي ان كل افراد عينة الدراسة يحملون شهادات جامعية ما يعادل 40 استاذ التعليم الابتدائي.

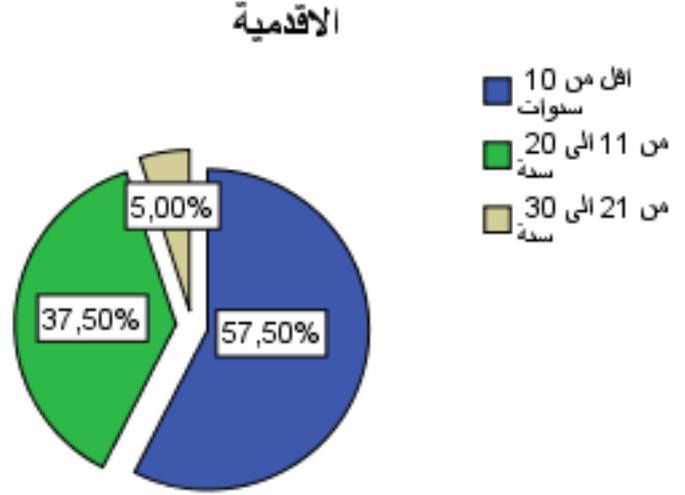
-توزيع أفراد العينة حسب متغير الاقدمية:

الجدول رقم(09) يمثل توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الاقدمية :

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
اقل من 10 سنوات	23	57.5%
من 11 الى 20 سنة	15	37.5%
من 21 الى 30 سنة	02	05%
من 31 سنة فما فوق	-	-
المجموع	40	100%

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 24

الشكل رقم (04): توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية



المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 24

يبين الجدول رقم(09) توزيع افراد العينة حسب متغير الاقدمية ،حيث تمثل فئة الافراد التي يتراوح اقدميتهم اقل من 10 سنوات اعلى نسبة قدرت بـ 57.5% و تليها فئة من 11 الى 20 سنة بنسبة قدرت بـ 37.5% و تاتي فئة من 21 الى 30 سنة في المرتبة الاخيرة بنسبة 5%، كما لوحظ ان الفئة من 31 سنة فما فوق لم تسجل اي نسبة، و بالتالي فان اغلبية افراد عينة الدراسة تتراوح اقدميتهم ما بين اقل من 10 سنوات الى 20 سنة.

ثانيا: الدراسة الأساسية

1-أهداف الدراسة الأساسية

2-منهج الدراسة

## 3-المجال الزماني و المكاني

## 4-عينة الدراسة الأساسية

## 5-أدوات الدراسة الأساسية

## 6-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية

## 1-أهداف الدراسة الأساسية:

- تطبيق المقاييس على عينة الدراسة الأساسية بعدما تم ضبطهما والتأكد من خصائصهما السيكومترية ؛
- جمع المعطيات وتحليلها إحصائياً؛
- اختبار فرضيات الدراسة وبالتالي تأكيدها أو نفيها.

## 2-منهج الدراسة الأساسية:

تبنت الدراسة المنهج الوصفي الذي يدرس الظواهر كما هي موجودة في الواقع محاولاً التعبير عنها كما وكيفا من خلال المعطيات المتحصل عليها.

## 3-الحدود المكانية والزمانية للدراسة الأساسية:

## • الحدود المكانية:

أجريت الدراسة بثلاث مدارس ابتدائية، المدرسة الابتدائية "بن يوسف بن يوسف بعين تموشنت، المدرسة الابتدائية شايط بن علي بعين تموشنت، و المدرسة الابتدائية محمد صوفي مزوار بعين تموشنت.

## • المجال الزماني:

أجريت الدراسة الأساسية من 08 مارس 2022 الى 22 مارس 2022، و ذلك كما يلي:  
 08 مارس الى 10 مارس تم اجراء الدراسة الميدانية بالمدرسة الابتدائية شايط بن علي،  
 من 11 مارس الى 13 مارس تم اجراءها بالمدرسة الابتدائية محمد صوفي مزوار و اخيرا  
 تم اجراء الدراسة الميدانية بالمدرسة الابتدائية بن يوسف بن يوسف من تاريخ 14 الى  
 22 مارس 2022

#### 4- عينة الدراسة الأساسية:

تم اختيار العينة الأساسية من المجتمع الأصلي المكوّن من 90 استاذ تعليم ابتدائي  
 بالمؤسسات محل الدراسة ، وبلغ حجمها 41 استاذ ، موزعة كالآتي: 3 اساتذة موظفين  
 بالمدرسة الابتدائية بن يوسف بن يوسف، 15 استاذ موظف بالمدرسة الابتدائية شايط بن  
 علي و 23 استاذ موظف بالمدرسة الابتدائية محمد صوفي مزوار. تم إختيارهم بطريقة  
 عشوائية بسيطة.

#### ▪ خصائص عينة الدراسة الأساسية :

سيتم تحليل خصائص افراد عينة الدراسة ، و ذلك من خلال عرض التكرارات و النسب  
 المئوية لكل خاصية من الخصائص، و التي تتمثل في: الجنس، السن، المستوى التعليمي،  
 الاقدمية، و ذلك كما يلي:

#### - توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

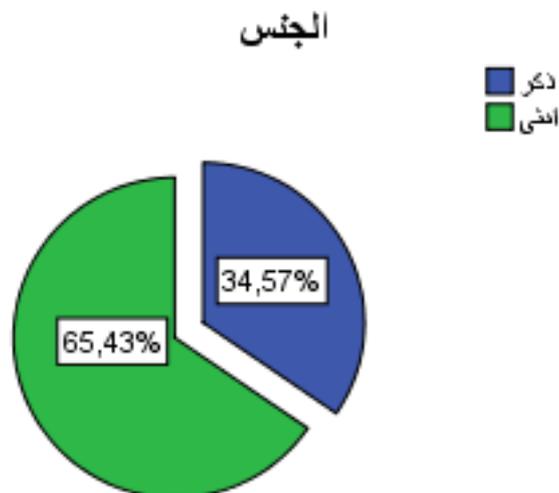
الجدول رقم (10): يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكور	28	34.6%

إناث	53	65.4%
المجموع	81	100%

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 24

الشكل رقم (05): توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 24

يبين الجدول رقم(10)توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس، حيث تمثلت نسبة الذكور ب 34.6%، كما تمثلت نسبة الإناث ب 65.4% ، نلاحظ ان نسبة الاناث اكبر من نسبة الذكور ، و بالتالي فان اغلبية افراد عينة الدراسة هم من جنس الاناث.

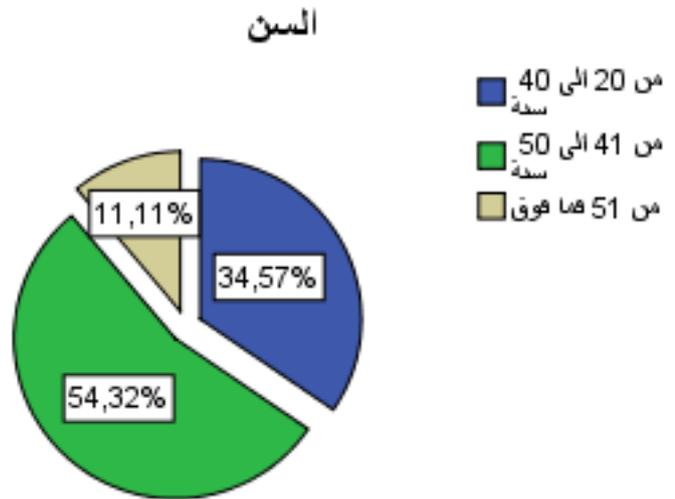
-توزيع أفراد العينة حسب متغير السن: توزيع العينة

الجدول رقم (11): يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
34.6%	28	من 20 الى 40 سنة
54.3%	44	من 41 الى 50 سنة
11.1%	09	من 51 سنة فما فوق
100%	81	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 24

الشكل رقم (06): توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير السن



المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 24

نلاحظ أن أعمار الأفراد التي تتراوح ما بين 41 حتى 50 سنة حصلت على أعلى نسبة من مجموع أعمار الأفراد و التي تقدر ب 54.3% ، ثم تلتها النسبة 34.6% و التي مثلت

اعمار افراد عينة الدراسة للفئة من 20 الى 40 سنة، اما النسبة 11.1 % فقد مثلت فئة الافراد الذين تتراوح اعمارهم من 51 سنة فما فوق.

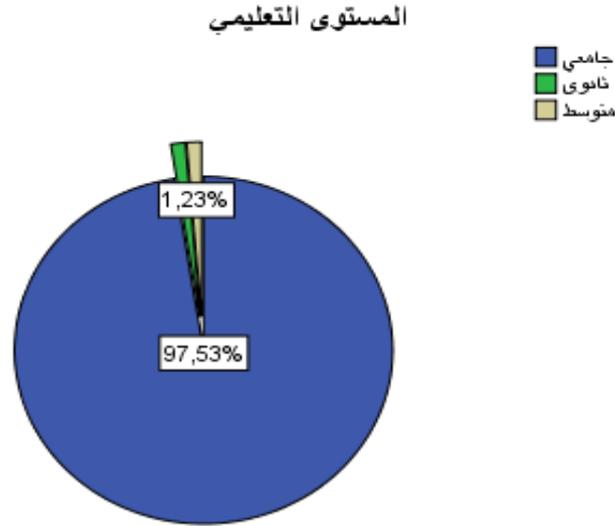
-توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (12): توزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
97.5%	79	جامعي
1.2%	01	ثانوي
1.2%	01	متوسط
100%	81	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 24

الشكل رقم (07): توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 24

نلاحظ من خلال الجدول رقم ( 12 ) ان المستوى التعليمي "الجامعي" حصل على اعلى نسبة من مجموع المستوى التعليمي لافراد عينة الدراسة و ذلك بنسبة 97.5% ، ثم تلتها النسبة 1.2% لتمثل بنسبة متساوية المستويات التعليمية التالية: الثانوي و المتوسط ، كما نلاحظ ان اغلب افراد عينة الدراسة يحملون شهادات جامعية ما يعادل 79 استاذ التعليم الابتدائي.

-توزيع أفراد العينة حسب متغير الاقدمية:

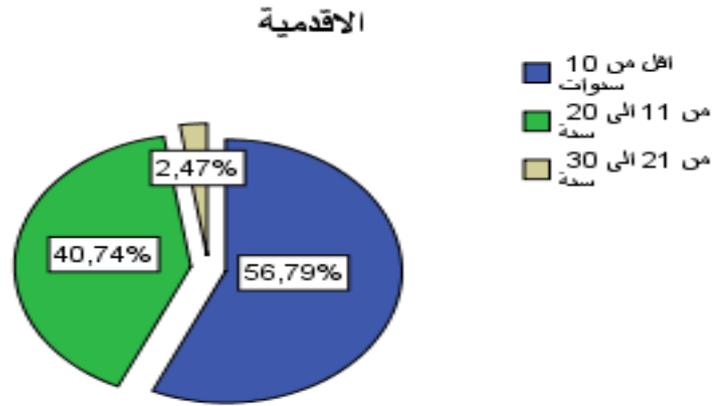
الجدول رقم(13) يمثل توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الاقدمية :

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
اقل من 10 سنوات	46	56.8%
من 11 الى 20 سنة	33	40.7%
من 21 الى 30 سنة	02	2.5%

من 31 سنة فما فوق	-	-
المجموع	81	%100

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 24

الشكل رقم (08): توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغيرالاقدمية



المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 24

يبين الجدول رقم(13) توزيع افراد العينة حسب متغير الاقدمية ،حيث تمثل فئة الافراد التي يتراوح اقدميتهم اقل من 10 سنوات اعلى نسبة قدرت بـ 56.8% و تليها فئة من 11 الى 20 سنة بنسبة قدرت بـ 40.7% و تاتي فئة من 21 الى 30 سنة في المرتبة الاخيرة بنسبة 2.5%، كما لوحظ ان الفئة من 31 سنة فما فوق لم تسجل اي نسبة، و بالتالي فان اغلبية افراد عينة الدراسة تتراوح اقدميتهم ما بين اقل من 10 سنوات الى 20 سنة.

#### 5-أدوات الدراسة الأساسية:

الأدوات المطبقة في الدراسة الأساسية هي نفسها الأدوات التي استخدمت في الدراسة الاستطلاعية المتمثلة في:

- استمارة البيانات الشخصية.

- استبيان مقياس الضغوط المهنية .
- استبيان مقياس التوافق المهني .

### 1-5 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الأساسية:

بعد تطبيق المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية أعادت الباحثتان حساب الخصائص السيكومترية للأدوات .

أ. الصدق: لقد اعتمدت الباحثتان لدراسة صدق الاستبيان على الطريقة التالية:

صدق الاتساق الداخلي: وذلك بحساب معامل الارتباط سبيرمان بين فقرات الاستبيان بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS نسخة 24) ، وقد أظهرت النتائج أن معاملات الارتباط مقبولة ودالة إحصائياً وهذا ما يتبين من خلال الجداول التالية:

الجدول رقم (14): يبين ارتباط فقرات مقياس الضغوط المهنية

الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	الفقرة	معامل سبيرمان
الفقرة 01	0.750**	الفقرة 17	0.483**
الفقرة 02	0.790**	الفقرة 18	0.314**
الفقرة 03	0.797**	الفقرة 19	0.489**
الفقرة 04	0.663**	الفقرة 20	0.475**
الفقرة 05	0.657**	الفقرة 21	0.736**

0.710**	الفقرة 22	0.717**	الفقرة 06
0.651**	الفقرة 23	0.657**	الفقرة 07
0.497**	الفقرة 24	0.475**	الفقرة 08
0.441**	الفقرة 25	0.320*	الفقرة 09
0.597**	الفقرة 26	0.436**	الفقرة 10
0.490**	الفقرة 27	0.739**	الفقرة 11
0.510**	الفقرة 28	0.758**	الفقرة 12
0.584**	الفقرة 29	0.712**	الفقرة 13
0.386*	الفقرة 30	0.350*	الفقرة 14
0.501**	الفقرة 31	0.239	الفقرة 15
		0.525**	الفقرة 16

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 24

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha=0.05$

\*\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha=0.01$

يبين الجدول أعلاه أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05 و 0.01) وهذا يدل على أن الاستبانة بصفة عامة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

الجدول رقم (15): يبين ارتباط فقرات مقياس التوافق المهني

معامل سبيرمان للارتباط	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	الفقرة
0.730**	الفقرة 13	0.551**	الفقرة 01
0.387**	الفقرة 14	0.711**	الفقرة 02
0.464**	الفقرة 15	0.528**	الفقرة 03
0.655**	الفقرة 16	0.789**	الفقرة 04
0.651**	الفقرة 17	0.738**	الفقرة 05
0.413**	الفقرة 18	0.488**	الفقرة 06
0.301	الفقرة 19	0.424**	الفقرة 07
0.647**	الفقرة 20	0.325*	الفقرة 08
0.653**	الفقرة 21	0.798**	الفقرة 09
0.652**	الفقرة 22	0.860**	الفقرة 10
0.621**	الفقرة 23	0.394**	الفقرة 11
0.508**	الفقرة 24	0.605**	الفقرة 12

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 24

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha=0.05$

\*\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha=0.01$

يبين الجدول أعلاه أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05 و 0.01) وهذا يدل على أن الاستبانة بصفة عامة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

ب . ثبات أداة الدراسة:

الثبات يعني استقرار المقياس و عدم تناقضه مع نفسه أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساو لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة.

لقياس ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha de Cronbach) حيث طبقت المعادلة على العينة لقياس الثبات (RELIABILITY) ، و ذلك حسب الجدول

التالي:

الجدول رقم (16) : قيم معامل ألفا كرونباخ (معامل الثبات ) للاستبانة

عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
59	0.943

جدول من اعداد الطالبتين باستخدام مخرجات spss

يظهر الجدول اعلاه ان قيم معامل ألفا كرونباخ للاستبيان تمثلت في: 0.943 و هي قيمة ذات ثبات جد مرتفع.

و عليه يمكن القول ان اداة الدراسة المستعملة (الاستبانة) تتميز بالصدق (الاتساق الداخلي) و الثبات.

#### 6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية:

لق تم تحليل المعطيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية في نسختها 24 (SPSS V 24)، وذلك من خلال استعمال الأساليب التالية:

- ✓ استخراج التكرارات و النسب المئوية :لمعرفة توزيع المعلومات العامة لأفراد العينة .
- ✓ معامل الثبات الفاكرومباخ :لمعرفة درجة الاتساق بين محاور الاستبانة و كلما كان أقرب من واحد كلما كان هناك صدق، ثبات ظاهرة و ملائمة لأغراض الدراسة.
- ✓ معامل ارتباط سبيرمان براون لحساب الصدق.
- ✓ استخراج مقاييس النزعة المركزية و التشتت ،حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة.
- ✓ معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- ✓ اختبار T-Test للقيام بالمقارنة بين متوسطات عينتين مستقلتين.
- ✓ اختبار التحليل التباين الأحادي ANOVA من اجل الكشف عن دلالة الفروق في درجة الضغوط المهنية وفق متغير: الاقدمية.



الفصل الخامس:

عرض نتائج

الدراسة ومناقشتها

## 1/ عرض نتائج الفرضية الاولى :

"توجد علاقة بين الضغوط المهنية و التوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي":

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية و معامل

الارتباط بيرسون، و ذلك كما يبين الجدول التالي

### جدول (17): معاملات الارتباط البسيط و التحديد

خطأ التقدير	معامل التحديد	معامل الارتباط	النموذج
80.7	530.	730.	1

من الجدول (23) الذي يوضح قيم معاملات الارتباط وهما معامل الارتباط البسيط  $= 0.73$ ، وقيمة معامل التحديد  $R^2 = 0.53$ ، وهي قيم مقبولة مما يعني أن المتغير المستقل المتمثل في الضغوط فسر بشكل مقبول حدوث (التوافق) بنسبة 53% وما تبقى 47% فإنه يرجع إلى وجود عوامل أخرى تفسر وتتنبأ بها لمتغير "التوافق" أما خطأ التقدير فكان 7.80 وكلما قل دل على خطأ أقل للنموذج.

وللتحقق من صدق هذه العلاقة ولمعرفة هل السبب هو سبب حقيقي للنتيجة أم أن ما بين السبب والنتيجة علاقة زائفة أو غير سببية؟ وهل هذا السبب متزامن مع أسباب أخرى في تأثيره على النتيجة أم أنه تسبب في وجود سبب آخر؟ فإننا نستخدم تحليل التباين اختبار معنوية الانحدار، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (18): تحليل التباين للانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين متغيرات الضغوط والتوافق

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجته الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة sig	الدالة
الانحدار	5626.94	1	5626.94	92.34	0.000	دالة
البواقي	4814.08	79	60.93			
الكلي	10440.9	80				
	8					

يبين الجدول أعلاه تحليل تباين الانحدار نلاحظ أن قيمة (sig = 0.000) وهي أقل من

0.01 مما يعني

دلالة القوة التفسيرية لنموذج الانحدار البسيط حيث جاءت قيمة ف دالة إحصائياً عند

مستوى الدلالة (0.01) ومصدرها (الضغوط).

الجدول التالي يبين قيم معاملات الانحدار

جدول (19): قيم معاملات الانحدار، لتفسير مستوى التوافق من الضغوط

المتغيرات المستقلة	قيمة المعامل B	الخطأ المعياري	قيمة معامل الارتباط Beta	قيمة T	Sig
الثابت	43.61	3.68	0.73	11.84	0.000
الضغوط	0.35	0.37		9.60	0.000

$$\text{مستوى التوافق} = 43.1 + 0.35 \times \text{الضغوط}$$

نستنتج من الجدول أعلاه إن المتغير المستقل (الضغوط) كان دالاً إحصائياً وفقاً لنتائج اختيار (ت) عند مستوى دلالة (0.01).

يرتبط التوافق بعلاقة ارتباطية مع الضغوط، كما يتضح أنه كلما زاد الضغوط بوحدة زاد التوافق بمقدار 0.35 درجة وهذا يعني أن التوافق (كمتغير تابع) يعزى إلى المتغير المستقل الضغوط الذي يسهم في زيادة مستوى التوافق

## 2/ عرض نتائج الفرضية الثانية :

3"يختلف مستوى الضغوط المهنية وفق متغير الجنس"

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T-Test) لمعرفة إذا كانت هناك فروق جوهرية في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس، و ذلك كما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم (20): المتوسطات، الانحرافات المعيارية و قيمة "ت" للضغوط المهنية حسب متغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الضغوط المهنية	ذكر	15	3.98	0.139	3.99	0.00	دالة احصائيا
	انثى	25	3.02	0.166			

المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام مخرجات spss version 24

من خلال الجدول اعلاه يظهر ان الضغوط النفسية مستوى دلالتها اصغر من 0.05 مما يدل على انها دالة احصائيا وهذا يدل على انه يوجد اختلاف في مستوى الضغوط المهنية وفق متغير الجنس، و بالتالي نقبل الفرضية القائلة انه: يختلف مستوى الضغوط المهنية وفق متغير الجنس.

4/ عرض نتائج الفرضية الثالثة :

▪ "يختلف مستوى الضغوط المهنية وفق متغير الاقدمية"

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الاحادي (ONE WAY ANOVA) لمعرفة اذا كانت هناك فروق جوهرية في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الاقدمية ، و ذلك كما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم (21): التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف"

" ومستوى الدلالة حسب متغير الاقدمية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الضغط المهني	بين المجموعات	2.324	02	1.162	1.584	0.219	إحصائياً غير دالة
	داخل المجموعات	27.143	37	0.734			
	المجموع	29.466	39				

المصدر: من إعداد الطالبين باستخدام مخرجات spss version 24

يتضح من الجدول أن القيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية في متغير الإقديمية و هي غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 ، و بالتالي نرفض الفرضية ، اي انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية بين اساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الإقديمية .

### عرض ومناقشة النتائج

بعد التطرق للجانب المنهجي تأتي بعده الدراسة الميدانية وهي مرحلة جد مهمة في أي دراسة والمتمثلة في عرض النتائج المتوصل إليها وتحليلها إذ يتوجب على الباحث في هذه المرحلة التحقق في النتائج للتأكد من صحة فرضيات الدراسة .

## مناقشة الفرضية الاولى

من خلال النتائج المتحصل عليها من عرض النتائج الخاصة بالفرضية الاولى التي يستخدم فيها معامل 0.73 والتي استخدم فيها معامل الارتباط بيرسون المرتبط بين درجات مقياس الضغوط المهنية والتوافق المهني وهو ما يوضحه الجدول رقم 17 خاص بمعامل الارتباط ومن خلال ذلك يتضح مايلي:

\_ وجود علاقة ارتباطية بلغت 0.73 بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي وهذا يعني كلما زادت الضغوط المهنية زاد التوافق المهني وهذه نتيجة اثبتت لنا ان الأساتذة بالرغم من معاناتهم من الصعوبات والظروف في جميع المجالات الاجتماعية الاقتصادية هو كذلك وجود ضغوطات بين المدرستين ومن طرف الادارة .

كل الظروف جعلتهم يعيشون صراعات ساهمت في تكيفهم مع ممارسة نشاطهم المدرسي و المهني الا انهم بالرغم من كل هذه المشاكل والصعوبات نجد تحقق التوافق وتأقلمهم مع مزاوله مهامهم وهذا بين ان الضغوط المهنية لم تاتر عليهم بالشكل السلبي بل بالشكل الاجابي وكانت بمثابة محفز لهم للمثابرة والجد في عملهم فحققت لهم التوافق .

\_ تعارضت هذه الدراسة مع دراسة بسمة ورشيدة (2017) التي كان عنوانها الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية واستهدفت العلاقة بين الضغوط المهنية والاداء الوظيفي لدى معلمي الابتدائية تكونت الدراسة من (175) مدرسا واحتوت على مقياس الضغوط المهنية ومقياس الاداء الوظيفي الذي انقسما لأغراض ومدى تطبيق المقياس على عينة الدراسة وتحليل البيانات احصائيا باستخدام معامل الارتباط والاختبار الذي كان اهم نتائجها هناك علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة بين الضغوط المهنية والجد المبذول لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

\_ هناك علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة بين الضغوط المهنية والاداء المرتبط بالنتائج لدى معلمي المرحلة الابتدائية

## مناقشة الفرضية الثانية

من خلال البيانات المتحصل عليها من عرض النتائج الخاصة بالفرضية الثانية يتضح لنا انه يوجد فرق دال احصائيا في الضغوط بين المعلمين والمعلمات حيث اثبتت هاته النتيجة ان المعلمين اكثر تعرضا للضغوط من الاناث يتضح من خلال ذلك ان الضغوط ترتبط بشكل كبير لمتطلبات التدريس ما يتعلق بالتلاميذ والادارة والوقت او لوجود اسباب التي جعلتهم يتعرضون للضغوطات من بين هذه الاسباب (شخصية ومهنية) وجود مشاكل عائلية ومن خلال ذلك نستنتج ان الذكور اكثر معاناة من الاناث اتفقت هاته الدراسة مع دراسة حميد

2011 التي كان عنوانها مستوى ضغوط العمل عند معلمي محلة الثانوي في المدارس الحكومية التابعة لمديريات التربية والتعليم في الاردن استهدفت هاته الدراسة الكشف عن مستوى ضغوط العمل عند معلمي مرحلة الثانوية في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في الأرض

## مناقشة الفرضية الثالثة

تنص الفرضية الثالثة على انه لا يوجد فرق دال احصائيا في الضغوط يعزى لمتغير الاقدمية اي ان الاساتذة بالرغم من اختلاف عدد سنوات العمل في المدرسة الا انهم يشتركون في نفس الضغوط المهنية التي تؤثر على مستوى تدريسهم اي ان جل الاساتذة يتفوقون في ان مهنة التعليم مهنة صعبة مما تجعل لديهم مشاكل وضغوطات وصعوبات حيث يعانون من الاحباط والتعب والملل فالاستاذ الجديد لديه نفس الشعور بالضغط مثل الاستاذ الذي

لديه اقدمية في المهنة

\_ تعارضت هذه الدراسة مع دراسة ابو مصطفى والاسفر(2011) التي كان عنوانها

الضغوط المهنية وعلاقتها

بالرضى الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني هدفت الى اكتشاف العلاقة بين الضغوط المهنية والرضى الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني كذلك معرفة الفروق بين الذكور والاناث والنوع الاجتماعي قد تكونت العينة من 838 معلم ومعلمة من معلمات المدارس الحكومية التامة لووكالة اللاجئين وقد استخدم الباحث مقياس الضغوط ومقياس الرضا الوظيفي وكان اهم نتائجها وجود فروق في المؤهل العلمي وسنوات الخبرة لصالح المعلمين من الضغوطات الواضحة من المعلمين حسب سنوات الخدمة من سنة واحدة الي خمس سنوات.

### مقترحات الدراسة

- 1\_ إجراء دورات تدريبية وتأهيلية تساعد أساتذة التربية التعليم الابتدائي على التعرف على كيفية الموائمة بين أدوارهم المختلفة داخل مدارس التعليمية.
- 2\_ تحسين ظروف العمل للأساتذة التعليم الابتدائي .
- 3\_ توفير مناخ مناسب لأداء الأساتذة لمهامهم .
- 4\_ وضع برامج إرشادية للتحقيق من مظاهر الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- 5\_ إقامة دورات تدريبية وتكوينية لفائدة الأساتذة من أجل الرفع من مستوى التوافق المهني.



يعد موضوع الضغوط المهنية والتوافق المهني من اهم المواضيع في علم النفس حيث حضي بالاهتمام من العديد من الباحثين وهذا لأهميته البالغة لان هذا العنصرين يتواجدان في أي مؤسسة ومن بينهم المؤسسة التعليمية (المدرسة).

فمن خلال دراستنا للضغوط وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي قد تعرفنا على أبرز الأسباب المكونة لهذه الضغوط والتي تؤثر على العامل داخل المؤسسة (اساتذة التعليم الابتدائي ومن خلال تطبيقنا لمقياسي الضغوط والتوافق التي تلخصت في آراء المعلمين توصلنا إلى أن الضغوط المهنية تؤثر بشكل ايجابي على معلمين مما يدفع إلى زيادة التوافق وإن مهما اختلفت سنوات الخبرة فان الضغوط تؤثر على معلمين بنفس الشكل وتؤثر الضغوط بشكل كبير على الذكور أكثر من الاناث

ومما سبق يتضح لنا انه كلما زادت الضغوط المهنية زاد توافقهم .



# الملاحق

## استبيان البحث

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم، أضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجية منكم التعاون بغرض إفادتي في جميع المعلومات ذات صلة ببحثي، فالرجاء التكرم بالإجابة عن عبارات هذا الاستبيان وذلك بوضع علامة (x) في الخانة التي تمثل وجهة نظرك مع العلم أنه ليست خاطئة و أخرى صحيحة ، ولن نستخدم النتائج إلا لغرض البحث العلمي فقط. و شكرا على تفهمكم و تعاونكم معنا

### البيانات الشخصية:

الجنس: أنثى  ذكر

السن: من 20 إلى 30  من 31 إلى 40  من 41 إلى 50  من 51 فما فوق

المستوى التعليمي : جامعي  ثانوي  متوسط

الأقدمية: أقل من 10 سنوات  من 11 إلى 20  من 21 إلى 30  من 31 فما فوق

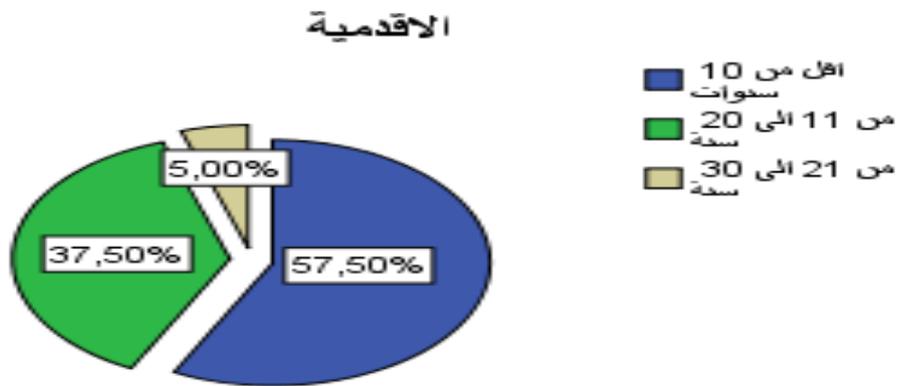
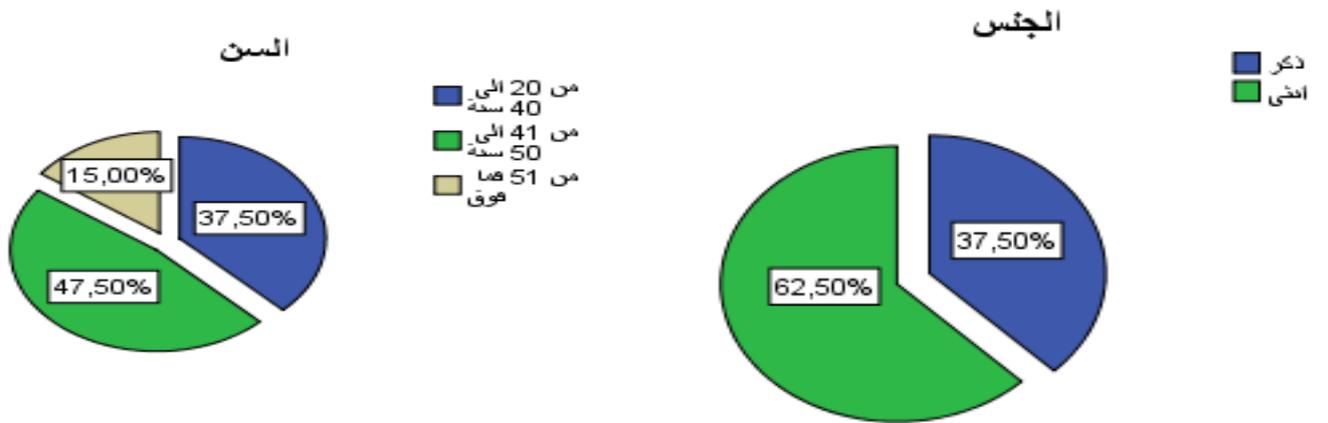
### استبيان حول التوافق المهني

+

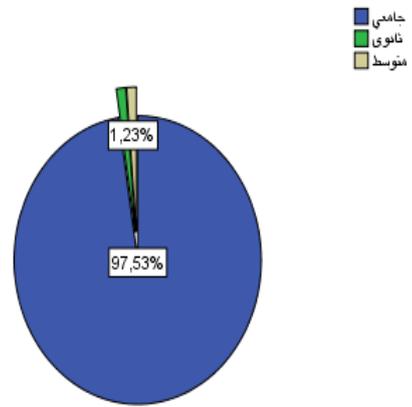
البنود	عالية	متوسطة	منخفضة	منعدمة
1 _ اشعر بالاحباط بدرجة				
2 _ لا التزم بواجبات العمل بدرجة				
3 _ انا غير راضي عن عملي كاستاذ بدرجة				
4 _ افقد صبري وهدوئي لاتفه الاسباب بدرجة				
5 _ انزعج من عدم الكثيف للتلاميذ بدرجة				
6 _ الجا الى الادوية و المهدئات بدرجة				
7 _ اتاخر عن العمل بدون مبرر بدرجة				
8 _ انزعج من عدم مساندة الادارة لشيط الطلبة بدرجة				

				9_ تتوعلك صحتي بسبب التوتر المهني بدرجة
				10_ دافعي للعمل متغير بدرجة
				11_ اعاني من الاضطرابات النفسية والعصبية بدرجة
				12_ افكر في ترك قطاع التعليم بدرجة
				13_ ارتكب الاحطاء داخل الفوج الدراسي بدرجة
				14_ اخرج من حجرة الدراسة دون سبب بدرجة
				15_ احس بالملل اثناء ساعات الرشيمة بدرجة
				16_ اضبط اعصابي واتحكم في توتري بدرجة
				17_ لا استطيع كسب الوقت والجهد مهما حاولت بدرجة
				18_ احاول الابتعاد عن المواقف المرعبة بدرجة
				19_ اتطابق من ابسط سلوك التلاميذ بدرجة
				20_ احس بانعدام الامن الوظيفي بدرجة
				21_ انا متخوف من المستقبل المهني بدرجة
				22_ احس بعدم الرضا عن طريقي في التدريس بدرجة
				23_ اجد عملي غير منظم بدرجة
				24_ اظن ان هذا العمل لا يحقق طموحاتي بدرجة

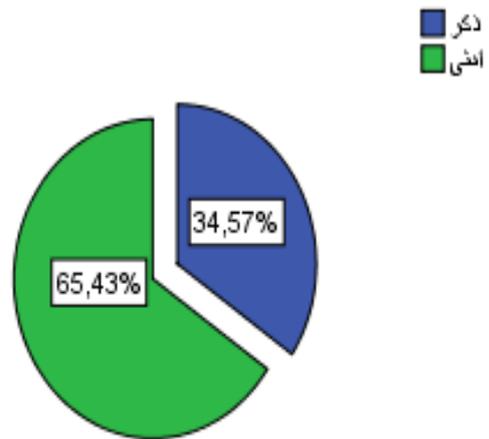




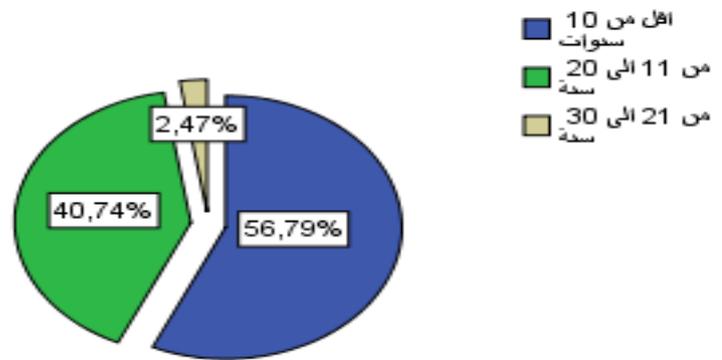
المستوى التعليمي



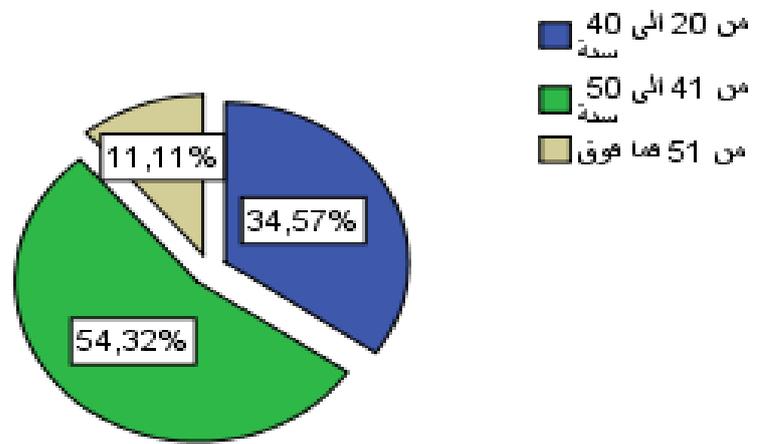
الجنس



الاقدمية



السن





## المصادر

المصحف (الاية القرانية )

## المراجع (الكتب)

- \_ الهيجان ، عبد الرحمان بن احمد بن محمد ،(1998)، ضغوط العمل - منهج شامل لدراسة الضغوط مصادرها ونتائجها وكيفية ادارتها - ،معهد الادارة العامة ،الرياض .
- \_ فاروق، عبده وعبد المجيد ،السيد ،(2005)، السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية ،دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان .
- \_ اندرودي ،سيزلاقي ، جي والاس ، (1991) ، السلوك التنظيمي والاداء - ترجمة جعفر ابو القاسم احمد - ، معهد الادارة العامة ، السعودية
- \_ حمدان، محمد حسن ، (2007) ، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية ، دار حامد للنشر ، عمان ، الاردن .
- \_ عويد المشعان ،(1994) ، علم النفس الصناعي ، ط 1، مكتبة الفلاح ، الكويت .
- \_ ماجدة بهاء الدين ، السيد عبيد ، (2008) ، الضغط النفسي ومشكلاته واثره على الصحة النفسية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- \_ سيد فهمي ، محمد (2004) ، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث ، المكتبة الجامعية الدينية ، الاسكندرية .
- \_ محمد، اسماعيل ، (2005) ، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق ، ط ، الازار، بعلمة
- محمود عباس عوض .(1996) قياس في علم النفس صناعي ، ط1، دار مكتبة .

عويضة ، الشيخ كامل محمد محمد (1996). علم النفس الصناعي . الطبعة 1، بيروت :  
دار الكتب العلمية

سليم ، عبدالعزيز إبراهيم (2013) . علم النفس المهني . الطبعة 1 . الرياض 1434 . دار  
الزهراء للنشر والتوزيع .

### المنكرات والرسائل :

\_ ابراهيم ، اسماء ، (2015/2014) ، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة  
العاملة - دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة - ،  
اطروحة الدكتوراه ، تخصص علم النفس المرضي الاجتماعي ، جامعة محمد خيضر ،  
بسكرة.

\_ العمرابي ، نادية ، (2017/2016) ، تاثير الضغوط المهنية على الاداء الوظيفي للعمال  
- دراسة ميدانية بمركز تعبئة قارورات الغاز بعين البيضاء - ، رسالة ماستر ، علم  
الاجتماع فرع تنمية الموارد البشرية ، جامعة العربي بن مهيدي ، ام البواقي

\_ بن دراح ، عبد الله وبن خيرة ، عبد الرحمان ، (2017/2016) ، اثر ضغوط العمل  
على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة ذات الهدف و الوسيلة - دراسة ميدانية  
بالمؤسسة الاستشفائية بمدينة حاسي بجيج مصلحة الاستجالات - ، جامعة زيان عاشور  
،مذكرة ماستر ، تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم - ، الجلفة .

\_ جريدي ، ربيعة و طاهر ، رشيدة ، (2016/2015) ، علاقة ضغوط العمل بالرضا  
الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الاقتصادية - دراسة حالة ، مؤسسة سونلغاز - ، رسالة  
ماستر ، تخصص ادارة اعمال ، تبسة .

\_ هادف سومية ، (2018/2017) ، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الغيراجراء casnos

\_ شويطر خيرة، استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى الامهات على ضوء متغيري الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية ،دراسة ميدانية على عينة من ولاية وهران ،اطروحة دكتوراه في علوم التربية، جامعة وهران "2"، 2016\_2017

\_ حجاج خليل ،(2007)، تاثير ضغوط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي ،مجلة جامعة الازهر ،العدد2 ،المجلد9،نقلا عن إبراهيم المعشر ،عيسى ،(2009)، اثر ضغوط العمل على اداء العاملين في الفنادق الاردنية ،مذكرة ماجستير، تخصص ادارة اعمال ،جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا .

\_ حميدي، فهيمة ،(2013-2014) ،اثر ضغوط العمل على اداء المورد البشري -دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية زرداني صالح عين البيضاء - مذكرة ماستر ، تخصص ادارة اعمال ،جامعة ام البواقي ،ام البواقي

\_ ناقص حسان (2019). اثر التوافق المهني على أداء العاملين مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي جامعة قاصدي مرباح ورقلة .

\_ مصباحي (2020) وعلاقة الاتصال التنظيمي بالتوافق المهني مذكرة ماستر جامعة شهيد حصة لخضر بالوادي .

\_ خلفه نوال. (2019). التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي مذكرة الماستر جامعة عبد الحميد بن باديس :مستغانم .

\_ خلاف خديجة ، لوزي نجية .(2018).التوافق المهني والفاعلية التنظيمية مذكرة الماستر جامعة محمد صديق:جيجل .

\_ خميسي أسماء.(2014). أساليب إدارة الصراع التنظيمي حسب نموذج توماس وكولمان وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أعمال القطاع الصحي مذرك ماجستير جامعة سطيف 2

\_ حدي خلود.(2019).ضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي مذكرة ماستر جامعة تشرت .

\_ نبيلة بشكيط.(2018). الرضا عن الإنتاج العلمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم مذكرة ماستر جامعة صديق بن يحي :جيجل .

\_ علالي دلال.(2018).الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدراء الطور الابتدائي مذكرة الماستر جامعة العربي بن مهدي أم البواقي .

\_ مكناسي محمد.(2007). التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل مذكرة ماجستير جامعة منصوري قسنطينة .

### المجلات والدوريات

\_ مسحر عناوي زهير زيبيدي.(2018) القوة التنظيمية ودورها في تحقيق التوافق المهني مجلة العربي جامعة العلوم الإقتصادية والإدارية مجلد 14 العدد 3 .

\_ فائق فوزي عبد الخالق ، (1996) ضغوط العمل ، مجلة افاق اقتصادية ، اتحاد غرفة التجارة والصناعة في دول الامارات ، المجلد 17 ، العدد67