

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

من إعداد الطالبة :

بن لعمودي مريم

بعنوان:

ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بمدينة تقرت

لجنة المناقشة مكونة من السادة:

د/مزياني الوناس - جامعة قاصدي مرباح و ورقلة (رئيسا)

د/ دبابي بوبكر - جامعة قاصدي مرباح و ورقلة(مشرفا و مقررا)

د/بن ساسي عقيل - جامعة قاصدي مرباح و ورقلة(مناقشا)

السنة الجامعية: 2015/2014

الشكر و التقدير

الحمد لله والشكر لله عز وجل على توفيقه لي في انجاز هذا العمل المتواضع والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى صلوات ربي وسلامه عليه .

نتقدم بأسمى معاني الشكر والامتنان الكبير إلى الأستاذ "دبابي بوبكر" والذي تفضل لإشرافه على هذا العمل، كما أشكر العزيزين اللذان زرعا فينا حب العلم ومعنى الصبر والعطاء والديا حفظهما الله وأطال في عمرهما بالصحة والعافية ، كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل جميع أساتذة علم النفس أخص بالذكر للأستاذ "قوارح محمد، محجر ياسين، خميس سليم" ، كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة إدارة قسم علم النفس على تعاونهم معنا ومشاركتهم بكل اهتمام وحيوية و إلى جميع طلبة علم النفس عمل و تنظيم.

كما ونتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد و إلى كل هؤلاء أهدي جهدي وعلمي هذا.

مريم

ملخص الدراسة :

الهدف من هذه الدراسة هو معرفة ضغوط العمل و علاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي

1/ تساؤلات الدراسة:

" هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي بتقريت؟".

-كما يندرج تحت التساؤل العام تساؤلات جزئية تتمثل في:

1/ هل توجد فروق في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الجنس؟ .

2/ هل توجد فروق في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الأقدمية؟.

3/ هل توجد فروق في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الجنس؟.

4/ هل توجد فروق في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الأقدمية؟.

2/ فرضيات الدراسة:

للإجابة على التساؤلات صيغت الفرضيات التالية وقد جاءت صياغة الفرضية العامة لدراسة الحالية

كما يلي :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي بتقريت.

وتتدرج تحت الفرضية العامة فرضيات جزئية جاءت صياغتها كما يلي :

1/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الجنس.

2/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الأقدمية.

3/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الجنس .

4/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الأقدمية .

اعتمدت على المنهج الوصفي وكان اختيار العينة بطريقة عشوائية منتظمة، والتي كانت من ثانويات بتقريت، وبلغ عدد أفراد العينة (100) أستاذ وأستاذة ؛ حيث تم جمع المعلومات حول هذه الدراسة بإعداد

أداتين تتمثل الأداة الأولى في كونها أداة لقياس ضغوط العمل والتي تتكون من سبعة أبعاد: نوع

العمل، صراع الدور، غموض الدور، عبء العمل، صنع القرار، الإتصال، ظروف العمل، وبالنسبة للأداة

الثانية والمتمثلة في أداة لقياس التوافق المهني والتي تتكون من ثلاث أبعاد: بعد علاقات العمل، الرضا

عن العمل، القدرات و الإستعدادات.

وطبقت هاتين الأداتين بعد دراسة بعض الخصائص السيكومترية ألا وهي الصدق والثبات لتطبيقها على عينة الدراسة وتمت معالجة معطيات الدراسة الحالية إحصائياً باستخدام نظام (SPPS) النسخة (17.0) وتمثلت الأساليب الإحصائية في :

- استخدام اختبار (ت) (t . test) .

ومن خلال عرض وتحليل النتائج تم التوصل إلى أن:

- " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي"
- "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الجنس".
- "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الأقدمية".
- "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الجنس".
- "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الأقدمية".
- وتم تفسير النتائج المتحصل عليها بناء على الجانب النظري والدراسات السابقة وختمت الدراسة باستنتاج عام وبعض التوصيات والمقترحات .

Synthèse de l'étude:

Le but de cette étude est de connaître les pressions du travail et leur relation avec le consensus professionnel chez les enseignants du secondaire. Sur cette base, nous avons parlé à plusieurs questions sur la table.

Cette étude a été basée sur la question générale, qui est:

"Y a-t-il une relation entre le travail et la compatibilité professionnelle avec les enseignants des écoles secondaires de la région de Touggourt."?

-comme relèvent de la question générale de questions partielles sont:

/ 1Y a-t-il des différences dans les pressions du travail avec les enseignants du secondaire selon le sexe. ?

/ 2Y a-t-il des différences dans les pressions du travail avec les enseignants de l'enseignement secondaire pour les différents types d'ancienneté?

/ 3Y a-t-il des différences dans la compatibilité professionnelle avec les enseignants du secondaire selon le sexe?

/ 4Y a-t-il des différences dans la compatibilité professionnelle avec des professeurs de l'enseignement secondaire pour les différents types d'ancienneté?

/ 2 hypothèses de l'étude:

Pour répondre aux questions formulées les hypothèses suivantes ont été la formulation de l'hypothèse du public pour la présente étude sont les suivants:

Il existe une relation entre le travail et la compatibilité professionnelle avec les enseignants des écoles secondaires de la région de Touggourt.

Et tomber sous les hypothèses partielles hypothèse générale ont été formulées comme suit:

/ 1 aucune différence statistiquement significative dans les pressions du travail avec les enseignants du secondaire selon les différences de genre.

/ 2 aucune différence statistiquement significative dans les pressions du travail avec les enseignants du secondaire différences pour différents types d'ancienneté.

/ 3 aucune différence statistiquement significative dans la compatibilité professionnelle avec les enseignants du secondaire selon les différences de genre.

/ 4 aucune différence statistiquement significative dans la compatibilité professionnelle avec des professeurs de l'enseignement secondaire pour les différents types de différences d'ancienneté.

L'étude actuelle, une étude de terrain est également appuyée sur la méthode descriptive et la sélection de la manière systématique échantillon aléatoire, et qui était l'un des enseignants des lycées à Touggourt; Le nombre de répondants (100) professeurs et professeurs; où ils se rassemblaient des informations sur cette étude, préparer les outils Le premier outil dans un outil pour mesurer la pression travail, qui se compose de sept dimensions: type de travail, le conflit de rôle, l'ambiguïté de rôle, la charge de travail, la prise de décision, la communication, les conditions de travail, et pour le deuxième outil de l'outil pour mesurer le consensus professionnel et qui se compose de trois dimensions: après les relations de travail, la satisfaction au travail, la capacité et les préparatifs.

Et appliqué ces outils après avoir étudié certaines caractéristiques psychométriques, à savoir, la validité et la fiabilité à appliquer à l'échantillon de l'étude et les données ont été traitées statistiquement en utilisant le système d'étude de la version actuelle (SPSS) (17,0) et représentée dans les méthodes statistiques:

-Utilisez le test (v) (Test t.).

Grâce à l'affichage et l'analyse des résultats a été conclu que:

"-Il n'y a pas de relation entre le travail et la carrière pressions compatibilité avec les enseignants du secondaire".

" -Il n'y a pas de différences significatives dans les pressions du travail avec les enseignants du secondaire selon le sexe".

" -Il n'y a pas de différences significatives dans les pressions du travail avec les enseignants de l'enseignement secondaire pour les différents types d'ancienneté".

" -Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans la compatibilité professionnel avec les enseignants du secondaire selon le sexe".

" -Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans la compatibilité professionnelle avec des professeurs de l'enseignement secondaire pour les différents types d'ancienneté".

Il était l'interprétation des résultats obtenus sur la base de l'aspect théorique et des études antérieures et a conclu dans la conclusion de l'étude et des recommandations et suggestions.

فهرس المحتويات:

الصفحة	فهرس المحتويات
أ	الشكر والتقدير
ب	ملخص الدراسة
ج	فهرس المحتويات..
1	قائمة الجداول
	مقدمة.
الباب الأول : الجانب النظري	
الفصل الأول : تقديم موضوع الدراسة	
5	1- مشكلة الدراسة.
7	- فرضيات الدراسة
8	3- أهمية الدراسة
8	4- أهداف الدراسة
9	تعريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة
8	
10	6- حدود الدراسة
10	
الفصل الثاني : ضغوط العمل	
12	. تمهيد
12	1. تعريف الضغط المهني
13	2. خصائص ضغوط العمل
13	3. عناصر ضغوط العمل
13	4. أسباب الضغوط المهنية
14	5. آثار الضغوط المهنية
16	6. المصادر التنظيمية للضغوط العمل

16 18	. خلاصة الفصل الثاني
الفصل الثالث : التوافق المهني	
20 20 20 21 21 22 23	<p>. تمهيد</p> <p>1. تعريف التوافق</p> <p>2. تعريف التوافق المهني</p> <p>3. شروط التوافق المهني</p> <p>4. العوامل الشخصية التي تؤثر على توافق العامل مهنياً .</p> <p>5. قياس التوافق المهني</p> <p>. خلاصة الفصل الثالث .</p>
: الجانب الميداني :	
الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة	
27 27 27 28 29 34 35	<p>تمهيد</p> <p>1. منهج الدراسة</p> <p>2. الدراسة الاستطلاعية</p> <p>3. أدوات جمع البيانات .</p> <p>4. بعض الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الاستطلاعية</p> <p>5. الدراسة الأساسية</p> <p>6. الأساليب الإحصائية</p> <p>. خلاصة الفصل الرابع .</p>
الفصل الخامس : عرض و تحليل و تفسير نتائج الدراسة	

تمهيد

30
38
40
41
42
44
46
47
48
51

1. عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية العامة
 2. عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى
 3. عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية
 4. عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
 5. عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
- خلاصة الفصل الخامس
 - الإستنتاج العام
 - المقترحات
 - قائمة المراجع
 - الملاحق

— فهرس الجداول —

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الجدول يوضح توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب: الجنس و الأقدمية	28
02	الجدول يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة ضغوط العمل	31
03	الجدول يوضح قيمة معامل الارتباط للتجزئة النصفية لحساب الثبات ضغوط العمل	32
04	الجدول يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة التوافق المهني	33
05	الجدول يوضح قيمة معامل الارتباط للتجزئة النصفية لحساب الثبات التوافق المهني	34
06	الجدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس و الأقدمية	35
07	الجدول يوضح نتائج الفرضية العامة	38
08	الجدول يوضح نتائج الفرضية الجزئية الأولى	39
09	الجدول يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثانية	41
10	الجدول يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	42
11	الجدول يوضح نتائج الفرضية الجزئية الرابعة	44

مقدمة

مقدمة:

يعد موضوع ضغوط العمل مدخلا من مداخل المعاصرة لدراسة المنظمات الحديثة في العلوم الإجتماعية ، وذلك لأن تلك المنظمات تسعى لتحقيق أهدافها من خلال الجهود البشرية ، و الإنسان يمثل أهم و أعلى عناصر الإنتاج فيها،ومن ثم فإن الخلل الذي يصيب الإنسان نتيجة لضغوط العمل ينعكس بشكل مباشر على أداء المنظمة و على قدرتها على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة و ضمان بقائها و استمرارها (لطفي راشد محمد-، 1992، ص95) ، وإن التوافق المهني جزء من التوافق العام بحيث يعد مؤشرا للنجاح في أي مهنة، وهو أمر ضروري لقيام الفرد لمهام عمله على أكمل وجه فهو يشير إلى قدرة الشخص على التلاؤم مع عمله الذي يستطيع أن يؤديه بنجاح لأنه يتناسب مع ذكائه وقدراته ومهاراته .

وهذا ما ستسلط الدراسة الحالية الضوء عليه وذلك باختيار موضوع الضغوط العمل وربطه بمتغير التوافق المهني ،ولقد تمثلت وحدة التحليل في الدراسة الميدانية في عينة من أساتذة التعليم الثانوي،وكان الأساتذة من كلا الجنسين إضافة إلى عامل سنوات الخبرة،وقد قسمت الدراسة إلى جانبين : جانب نظري و جانب تطبيقي:

1- الجانب النظري: الذي اشتمل على ثلاث فصول:

1/الفصل الأول: تضمن تقديم موضوع الدراسة الحالية وذلك من خلال التعرض إلى مشكلة الدراسة و تساؤلات وفرضيات، كذلك ذكر أهمية وأهداف الدراسة الحالية وتحديد مصطلحات الإجراءات للدراسة، أيضا تحديد الحدود الزمانية والمكانية والبشرية للدراسة .

2/الفصل الثاني: الذي كان بعنوان ضغوط العمل والذي تم فيه التعرض إلى تعريف الضغط المهني و بعدها خصائصه و عناصره وأسبابه وآثاره و مصادره و خلاصة الفصل الثاني .

3/الفصل الثالث: فقد تناول موضوع التوافق المهني من خلال عرض لتعريف التوافق و التوافق المهني و شروطه والعوامل المؤثرة على العامل مهنيا وقياسه و خلاصة الفصل الثالث.

2- الجانب التطبيقي : الذي تضمن أربع فصول وتمثلت فيما يلي :

1/الفصل الرابع: وقد اشتمل على منهج الدراسة و الدراسة الاستطلاعية والذي تم التطرق إلى الهدف من الدراسة الاستطلاعية و وصف عينة الدراسة الاستطلاعية والأداة المستخدمة فيها ،وبعض الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة و الدراسة الأساسية والأساليب الإحصائية .

مقدمة

2/الفصل الخامس: عرض و تحليل و تفسير فرضيات الدراسة.
وكان في الأخير ذكر الإستنتاج العام والتوصيات والمقترحات تليها قائمة المراجع والملاحق.

الجانب النظري

الفصل الأول

مشكلة الدراسة و أهميتها

1. مشكلة الدراسة
 2. تساؤلات الدراسة
 3. فرضيات الدراسة
 4. أهمية الدراسة
 5. أهداف الدراسة
 6. التعاريف الإجرائية
- خلاصة الفصل

1-مشكلة الدراسة:

يسعى العامل في أي مؤسسة عند قيامه بعمله أو وظيفته إلى بذل قصارى جهده في أظهر قدراته و خبراته و مهاراته لتحقيق التوافق و التناسب و الإنسجام مع المهنة التي يعملها .

فالتوافق المهني يشمل توافق الفرد مع محيط العمل لما يتضمنه من عوامل بيئية و طبيعية واجتماعية(بديع محمود قاسم، 2001، ص 47)،و كذلك هو التلاؤم المستمر للعامل مع ظروف و متطلبات بيئته المهنية مادية كانت أو اجتماعية، و ذلك بالتوفيق بين خصائصه الشخصية و طبيعة العمل و ظروفه و علاقاته بالعاملين معه للوصول إلى حالة التوازن". (رويم فايزة، 2005، ص 74).

و لعل من بين هذه المؤسسات المؤسسات التربوية و التي لها دور كبير في تربية أبنائنا و تنشئتهم،وأن الدور الكبير يعود إلى هيئات التدريس فهم يحتلوا مكانة عالية في هذه المنظومة التربوية،وأن المدرس من خلال و عيه بقيمة عمله فهو يحاول تحقيق التوافق مع المحيط الدراسي و مع الزملاء و المدير و التلاميذ،و إن له مجموعة من الحقوق و الواجبات فمن حقوقه إحترام التلاميذ له و توفير جميع المتطلبات اللازمة للتدريس و تهيئة الظروف المناسبة و كل ذلك بهدف خلق جو مناسب للعمل فمن واجبات تأدية مهنة التدريس على أكمل وجه ،إلا أن مهنة التدريس أصبحت تواجه ضغوطات و صعوبات التي تجعل بعض الأساتذة غير راضين و غير مطمئنين عن مهنتهم مما يؤثر على توافقهم المهني.

و من بين الدراسات التي تناولت موضوع التوافق المهني الدراسة التي أجراها حامد بدر: التي طبقت على أعضاء هيئة التدريس بكلية التجارة و الإقتصاد و العلوم السياسية جامعة الكويت يهدف الوقوف على متوسط التوافق المهني يمثل عاملا من العوامل المحددة للدراسة،وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن الأجور المرتفعة لأعضاء هيئة التدريس لحضور مؤتمرات العلمية يليها ضعف مستوى فصول الدراسة و التجهيزات المطلوبة لعملية التدريس (حامد بدر، 1982، ص52).

كما أسفرت دراسة السمدوني التي تهدف من خلالها إلى التعرف على نسبة الذكاء الوجداني للمعلم و درجة التوافق المهني في المرحلة الثانوية و تكونت عينة الدراسة من معلما و معلمة من الدراسة الثانوية بالمحافظة الغربية في مصر و أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة و دالة إحصائيا بين درجات الأفراد العينة على مقياس الذكاء الوجداني ودرجاتهم على مقياس التوافق المهني (السمدوني، 2001، ص95).

أما الدراسة التي قام بها إبراهيم شوقي عبد الحميد تناول فيها إتجاهات العاملين في مجال الصناعة نحو التكنولوجيا الحديثة و علاقتها بالتوافق المهني و تكونت عينة الدراسة من (304) عاملا بالحكومة والقطاع العام ،والأدوات المستخدمة في هذه الدراسة ثلاث مقاييس ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة :وجود إرتباط إيجابي بين مستوى التوافق المهني ومعظم متغيرات الإتجاه (محمود السيد أبو النيل، 1981، ص349).

فالفرد في واقعنا الحالي معرض للضغوطات المهنية والحق إننا جميعا نعاني من مثل هذه الضغوطات،التي تختلف في صورتها من شخص لأخر كما يمكن أن يسببه مدير معين لعامله، فيرى معظم الناس أن التغلب على الضغوط المهنية يتطلب توافقا نفسيا وأنماطا سلوكية محددة (أكرم عثمان،2001،ص42).

ومن هذه الدراسات التي تناولت الضغوط بدراسة "لورنس بسطا" (1988) :حيث يؤكد في دراسته حول ضغوط العمل عند معلمي التعليم الأساسي مصادرها والآثار المصاحبة لها على مجموعة من المعلمين والمعلمات التعليم الأساسي بحيث توصلت إلى أن معظم المعلمين يعانون من ضغوط العمل ويتعرضون لانفعالات نفسية سلبية مثل الغضب موقلة الحيلة وقلة العزم وكشف نتائج هذه الدراسة أن ضغوط العمل تزداد بازدياد عدد الحصص التي يقوم المعلم بتدريسها . (عبيد عبد الله العمري ،2002،ص09).

وقد توصل عيسى من خلال الدراسات التي تم إجراؤها حول الضغوط العمل إلى إرتفاع مستوى الضغوط الواقعة على المدرسين بشكل كبير خلال العصر الحديث،وقد أشارت نتائج هذه الدراسات إلى أن المدرسين يتعرضون للضغط أكثر من غيرهم من أصحاب المهن الأخرى وذلك بسبب كثرة المطالب المتعارضة والمتوقعة من هذه المهنة وغموض الدور والتعرض للمواقف الضاغطة بشكل مستمر(عيسى،1992، ص190) .

ولقد أشار المشعان: إلى أن ضغوط العمل تشكل خطرا كبيرا على المدرس،كما تهدد ممارسته لمهنته بسبب ما ينشأ عن هذه الضغوط من تأثيرات سلبية عليه،مثل عدم الرضا المهني و عجز المعلم عن الإبتكار و ضعف مستوى الأداء الوظيفي للمعلم وتوافقه المهني وهذا بدوره ينعكس على تحصيل الطلاب (المشعان،2000،ص20) .

ومن هنا فإن دراسة موضوع ضغوط العمل و علاقتها بالتوافق المهني لأساتذة التعليم الثانوي يعد مهما بسبب أهمية عينة الدراسة في المجتمع وأهمية المتغيرين لكونهما من صميم الحياة اليومية، فضلا عن إنها تمثل حالات من المعاناة اليومية لأستاذ الثانوي والذي قد يرتبط بشكل أو بآخر بالتوافق المهني لهم ، وقد طرحت الدراسة الحالية التساؤل التالي :

1/ التساؤل العام:

هل توجد علاقة ذات دلالة بين ضغوط العمل و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ؟

كما يندرج تحت التساؤل العام تساؤلات جزئية تتمثل في

1/ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف

الجنس؟

2/ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف

الأقدمية؟

3/ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف

الجنس؟.

4/ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف

الأقدمية؟.

2/ فرضيات الدراسة:

انطلاقا من الادب النظري في الموضوع والدراسات السابقة جاءت صياغة الفرضية العامة لدراسة

الحالية كما يلي :

2/ الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

وتندرج تحت الفرضية العامة فرضيات جزئية جاءت صياغتها كما يلي :

1/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الجنس.

2/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الأقدمية.

3/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الجنس.

4/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الأقدمية.

3/ أهمية الدراسة:

تعد ضغوط المهنية من القضايا الهامة التي تظهر في المهن الإنسانية مثل (التعليم) بسبب ما يعانيه العاملون في هذه المهن من ضغوط ومالها من تأثير على كفاءة و فعالية عملية تقديم الخدمة، و يربط هذا المتغير بالتوافق المهني الذي نال إهتمام العديد من الباحثين كونه من أهم المواضيع في إدارة الموارد البشرية، ونظرا لأهميته في تنمية المؤسسات ، و عليه فإن هذه الدراسة تكتسب أهميتها مما يلي:

1/دراسة الضغوط المهنية لما لها من تأثير و ما تسببه من شعور بالتوتر و الإجهاد.

2/أهمية الدور الذي يلعبه التوافق المهني في حياة الفرد بحيث يبعد عن التوتر و الصراعات.

3/تحديد بعض العوامل و الأسباب المرتبطة بالضغوط المهنية

4/المساهمة في مساعدة الأساتذة بمؤسسات التعليم في الأخذ بالأسباب الناجحة التي لا تؤدي إلى ضغوط العمل و تخفيف آثارها عليهم .

5/أهمية العلاقة بين المتغيرين والعلاقة التي تربطهما.

4/ أهداف الدراسة:

إن قيمة البحث العلمي تتجلى في أهداف محددة يسعى الباحث إلى تحقيقها ، ويهدف هذا البحث إلى تحقيق عدة أهداف يمكن إجمالها فيما يلي :

1/التعرف على ضغوط العمل لدى عينة من أساتذة ثانويات بتقريت.

2/التعرف على التوافق المهني لدى عينة من أساتذة ثانويات بتقريت.

3/التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني لهذه العينة .

4/التعرف على مدى تأثير الجنس و الأقدمية على ضغوط العمل والتوافق المهني.

5 /الكشف عن الفروق بين أساتذة التعليم في التوافق المهني .

5/ حدود الدراسة:

بناء على ما سبق تظهر جليا حدود الدراسة الحالية و المتمثلة فيما يلي:

1/الحدود البشرية : تتمثل في عينة من أساتذة ثانويات بتقרת.

2/الحدود المكانية : أجريت هذه الدراسة في بعض ثانويات بتقרת وهي : ثانوية عبد الرحمان

الكواكبي/ثانوية الزهاري التونسي / ثانوية البشير الإبراهيمي/ثانوية الأمير عبد القادر.

3/الحدود الزمانية : تم إجراء الدراسة خلال الموسم الجامعي : 2014/2015.

6/ التعريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة:

1/ التعريف الإجرائي للضغوط العمل : هي الحالة التي تصيب الأستاذ بمرحلة التعليم الثانوي نتيجة عدم توافقه مع عمله، بسبب ما يتعرض له من ضغوطات داخل وخارج العمل و التي مصدرها نوع العمل ،وصراع الدور، غموض الدور، عبء العمل، و صنع القرار، و الإتصال، و ظروف العمل، بحيث تفوق طاقته التكيفية و ينتج عنه مجموعة من الآثار السلبية لحالته السلوكية و النفسية والجسمية، ويعبر عنه بمجموع الدرجات المحصل عليها نتيجة تطبيق استبيان يقيس ضغوط العمل المصمم من طرف الطالبة على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بتقרת.

2/ التعريف الإجرائي للتوافق المهني : هو حالة شعورية إيجابية يشعر بها أساتذة التعليم الثانوي، من تناسب و إنسجام مع مهنة التدريس ،و كذا مع الرؤساء و الزملاء ،يشمل بذلك حاجته و رضاه عن عمله من خلال ما يملك من قدرات و استعدادات خاصة بالعمل ،و يعبر عنه بمجموع الدرجات المحصل عليها نتيجة تطبيق استبيان يقيس التوافق المهني المصمم من طرف الطالبة على عينة من الأساتذة التعليم الثانوي بتقרת.

الفصل الثاني ضغوط العمل

تمهيد

1. تعريف الضغط المهني
 2. خصائص ضغوط العمل
 3. عناصر ضغوط العمل
 4. أسباب ضغوط العمل
 5. آثار ضغوط العمل
 6. مصادر ضغوط العمل
- خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر ضغوط العمل من القضايا التي لازمت الإنسان منذ وجوده على الأرض ، فقد وجد ليعمل ، و كان هذا العمل ولا يزال مصدرا للمتاعب ، وقد ترتب على هذا العمل و ما صاحبه من شقاء بعض المخاطر و التحديات أو ما يعرف بالضغوط العمل.

فستطرق لبعض التعاريف للضغط المهني

ثم نحدد خصائصه و عناصره و مراحلها و أسباب حدوث هذا الضغط و مصادره ومستوياته و النظريات المفسرة للضغط المهني.

1/ تعريف الضغط المهني:

وستعرض فيما يلي إلى بعض تعاريفه ، فيرى توفيق هارون الراشدي أن الضغط المهني :

- هو الشعور بالوفاة والعبء الثقيل الناشئ في مهنة الفرد، ومجموعة الصعوبات المباشرة وغير المباشرة التي يواجهها الفرد في عمله . (توفيق هارون الراشدي، 1999 ص14-20).

- أما "صلاح عبد الباقي" يرى أن الضغط المهني هو مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في بيئة عمل الفرد، والتي ينتج عنها مجموعة من الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالاتهم النفسية و الجسمانية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحتوي الضغط . (صلاح عبد الباقي. 2001 ص168).

- ويعرفه "عسكر": " انه مجموعة من التغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث لفرد في ردة فعله أثناء مواجهة للمواقف المحيطة به التي تمثل تهديداً له".

- كما يعرفه "مارجليز وزملانه": بأنه بعض ظروف العمل بتفاعلها مع خصائص العامل الشخصية تسبب خلافاً في الاتزان البدني و النفسي" (محمود سلمان العميان، 2004 ص160).

* من خلال تعريفات الضغط المهني نلاحظ أن هناك إختلافات طفيفة بينما في التعريف الأول لتوفيق هارون الراشدي نجده يركز على إنعكاسات الضغط المهني للفرد، والتي تكون وتتنحصر في التعب وفي التعريف الثاني لصلاح عبد الباقي يوافق نوعاً ما التعريف الأول لتوفيق هارون، لكنه أكثر شمولاً منه بينما نجد بيهر بنومان استعمل التناول الذي يستند إلى التفاعل بين المثيرات والاستجابات، فهو ينشأ نتيجة تفاعل بين مسببات الضغط والسمات التي تتسم بها الشخصية. فهو العلاقة بين الفرد ومحيطه.

2 / خصائص ضغوط العمل:

- تمتاز ضغوط العمل بعدد من الخصائص الهامة نوضحها في ما يلي:
- _ أن ضغوط العمل منتشرة دائما و توجد في مكان العمل بشكل أو بآخر .
 - _ يختلف الناس في إستجاباتهم و ردود أفعالهم تجاه الضغوط.
 - _ تتفاوت ضغوط العمل من حيث طبيعتها و درجة تأثيرها على الأفراد (صلاح الدين عبد الباقي،2005،ص270).

3/ عناصر ضغوط العمل:

- يرى **بيزلاجي و والاس** 1987م: أن الضغوط عبارة عن تجارب تخلق وتولد عدم التوازن النفسي أو الفيزيولوجي للفرد وهي تكون نتيجة لعوامل البيئة الخارجية (المنظمة أو الشخص) وهذا يعني أنه يمكن تحديد عناصر الضغوط بثلاثة عناصر رئيسية في منظمة وهي :
- 1- عنصر المثير: يشمل هذا العنصر على الضغوط والمؤثرات الأولية الناتجة من مشاعر الضغوط، وقد تأتي هذه العناصر من البيئة أو المنظمة أو الأفراد.
 - 2- عنصر الاستجابة : يتكون هذا العنصر من ردود الفعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية للضغوط مثل: الإحباط والقلق....الخ.
 - 3- عنصر التفاعل: وهو العنصر الذي يحدث التفاعل الكمال مابين المثيرات والاستجابات. (صلاح الدين عبد الباقي،2005،ص289).

4/ أسباب الضغوط المهنية:

والتي نتعرف عليها من خلال النماذج التالية:

- 1/ نموذج **مارشال (MARCHEL)**: في نموذج مارشال نجد العوامل المسببة لضغوط العمل والأعراض البادية على الفرد الذي يتعرض لهذه الضغوط، وهي أعراض خاصة منها مما يؤدي إلى أمراض القلب وأخرى خاصة بمؤسسة العمل، تؤدي إلى العدوانية وقوع الحوادث ويمكن توضيح نموذج مارشال حسب "فاروق السيد عثمان" (2001) في الجدول رقم (05) في النظريات المفسرة للضغط المهني.

2/ نموذج هب (HEBB): يؤكد هب أن العمل قليل التطلبات يؤدي إلى الملل على عكس العمل الذي تكثر فيه المطالب، كونها تشكل نوعاً من الضغط، لكن هذه التطلبات لو زادت عن طاقة الفرد على تحمله أصبحت تشكل ضغطاً وتوقع به في مرة القلق (مستوى عالي من القلق) مما يتعكس سلباً على تركيز وقدرة وأداء الفرد، وقد يؤدي إلى الكف عن الأداء . (فاروق السيد عثمان ، 2001، ص104). ومن خلال هذين النموذجين السابقين يمكن القول أن أسباب الضغط في العمل متعددة ومتنوعة، وأياً يكن مصدرها ونوعيتها، تبقى الاستجابة عليها متوقعة على الفرد على سمات شخصية قدرته على التحمل، ومهارته في التعامل مع المواقف، هذه الخصائص الموجودة في الفرد تؤهله وتولد لديه دافعية أكبر للأداء بنحو أفضل، لكن زيادة هذه الضغوط وشدها بحيث تفوق قدرته على التحمل تؤدي بالفرد إلى الاجتهاد والإنهاك، وبالتالي تدني الأداء والاستسلام.

5/ آثار الضغوط المهنية:

1- آثار الضغوط المهنية على مستوى الفرد:

• الآثار السلبية:

تشمل الآثار السلبية للضغوط المهنية بالنسبة للفرد، اضطرابات سيكولوجية و نفسية و جسدية و تتمثل فيما يلي:

1 - الآثار الفسيولوجية: إن استمرار الضغط الواقع على الفرد لفترة معينة يؤدي إلى ارتفاع مستوى الضغط لديه، و زيادة الضغط بدوره يترتب عليه تدهور في صحة الفرد، في حين أن انخفاض مستوى الضغط لديه يصاحبه صحة جيدة، و قد كشفت العديد من الدراسات أن هناك علاقة قوية بين الضغط المهني و الاضطرابات الفسيولوجية . كما أوضحت نتائج البحوث أن أكثر من 50 من الأمراض التي يواجهها الفرد ترتبط أصلاً بالضغوط التي يتعرض لها خلال حياته، و تتمثل أهم الأمراض التي تتركها الضغوط المهنية في أمراض القلب، و سكر الدم، و ضغط الدم، و الصداع النصفي، آلام الظهر، و قرحة المعدة، و غيرها من الأمراض العضوية، التي يطلق عليها أمراض التكيف لأنها تنشأ عن طريق العدوة.

و على الرغم من أن الأفراد الذين يتعرضون لضغوط العمل الشديدة معرضون للإصابة بالكثير من الاضطرابات الفسيولوجية، إلا أن الأمراض الناشئة عنها تتباين من فرد إلى آخر تبعاً لتباين الأفراد فيما بينهم، و تبعاً لاختلاف ظروف العمل التي يعيشونها ،و تبعاً لاختلاف شدة الصراع بين نوع الانفعال و الجهاز العصبي المستقبلي.(فاروق عبده فيله،محمد عبد المجيد ، 2004، ص310).

2/ الآثار النفسية: توجد درجة محدودة لتحمل الإنسان للضغوط، و عندما يتجاوز الأفراد هذه الدرجة نتيجة الضغوط العالية التي تواجههم تبدأ الاضطرابات النفسية تظهر عليهم. (نايف بن فهد التويم، 2005، ص53) .

3/ الآثار السلوكية:

تعد هذه الآثار أكثر وضوحا من النتائج النفسية و الفسيولوجية، و من ثم تساعد في تحليل آثار ضغوط العمل على الأداء، و من بين هذه النتائج الغياب عن العمل، و التأخر عنه، و الإسراف في التدخين، و تناول العقاقير و المخدرات، و الأرق و الإفراط في النوم، و فقد الشهية أو الإفراط في الطعام، و ترك العمل، شرود الذهن، و الاعتداء على الأفراد، و الاستياء العام، و الانتحار في أقصى حالات الضغط . (وليد عبد المحسن الملحم، 2007، ص 55).

2 — آثار ضغوط العمل على مستوى المنظمة:

تؤكد الدراسات أن الآثار الناتجة عن الضغوط المهنية لا تقتصر على الفرد وحده، و إنما تتعكس أيضا على المنظمة التي ينتمي إليها، و طالما كان العنصر الإنساني هو أهم و أعلى عناصر الإنتاج في المنظمة، فإن الخلل الذي يصيب العامل ينعكس بشكل مباشر على أداء المنظمة و على قدرتها في التكيف مع الظروف البيئية المحيطة. (فاروق عبده فيله، محمد عبد المجيد، 2004، ص 312). و تتجسد النتائج الواقعة على المنظمة في: ارتفاع معدل الغياب، و التسرب الوظيفي ، و ارتفاع معدل دوران العمل، و ترك العمل، و الصراع الشخصي في بيئة العمل، و عدم الدقة في اتخاذ القرارات، و زيادة معدل الشكاوى، و إصابات العمل و ارتفاع التكاليف المالية، بالإضافة إلى ضعف الولاء التنظيمي، و عدم الرضا الوظيفي.

• الآثار الإيجابية:

يمكن تحديد أهم هذه الآثار فيما يلي:

- تنمية المعرفة لدى الفرد، بالإضافة إلى إثارة الدوافع القوية نحوى القيام بالعمل و السعي إلى تحقيق متطلباته المختلفة، رغبة في تحقيق الذات.
- تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسات و المنظمات المختلفة، حيث تتطلب تلك الضغوط وجود الاتصال و التعاون المشترك.
- رفع الروح المعنوية و الثقة بين الأفراد، و رفع مستوى الشعور بالرضا، و ينعكس ذلك على الاستقرار في الحياة العملية في المنظمة، و الإصرار على القيام بالعمل الذي يكون له أهمية.

- زيادة مهارات الفرد و رفع كفاءته في العمل الذي يقوم به، و الوقوف على جوانب القصور عند الفرد، و محاولة رفعها من خلال إكسابه المهارات التي تمنحه القدرة على مواجهة العمل.
- معالجة المشكلات التي تواجه الفرد في العمل ، من أجل إنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد، و بالكفاءة المطلوبة، من خلال مواجهة المشكلات و الصعوبات الإدارية التي تظهر أثناء المعانات من الضغوط. (فاروق عبده فيله، محمد عبد المجيد،2004، ص 309،308).

6/ المصادر التنظيمية للضغوط:

أ) غموض الدور: ويقصد به عدم وضوح متطلبات وأهداف الوظيفة التي يشغلها الفرد، وأن هذا يؤدي إلى حدوث نوع من العشوائية في اتخاذ القرارات المرتبطة بهذه الوظيفة، كما يؤدي إلى سوء إستغلال وقت العمل.

وأسباب غموض الدور داخل المنظمة متعددة منها: شغل وظيفة جديدة، التعامل مع مشرف جديد ، الترفيه ، النقل.

— إن صراع الدور وغموضه من العناصر الضاغطة التي تؤدي إلى عدم الرضي عن العمل

وإنخفاض الدافع إلى العمل، وضعف العلاقات الأسرية، وإرتفاع ضغط الدم والإصابة بالإكتئاب.

ب) أعباء الدور: والتي يمكن تقسيمها إلى أعباء كمية وأعباء نوعية، فالأعباء الكمية تكون ثقيلة عندما أو إذا كانت متطلبات الوظيفة لا تتناسب مع خبرة ومهارة شاغرة الوظيفة حيث لا يستطيع الفرد في ظل هذه الظروف الوفاء بمتطلبات وظيفة على الوجه المقبول وبالتالي إلى صعوبة تكيفه مع هذه الوظيفة. (جون بي، 2005، ص8).

ج) عدم المشاركة في اتخاذ القرارات: إن المشاركة في اتخاذ القرارات تخفف من تأثير الضغوط على الفرد، بينما يشعر الفرد بالوطة الضغوط عندما تكون أعباء العمل ثقيلة وحرية التصرف حيالها محدودة .

د)المسؤولية عن الآخرين: فالمدير تكون لديه مسؤولية تجاه مرؤوسيه فيما يتعلق بالعلاوات والترقية والنقل والفصل، ويتفق المديرون على أنه من أصعب القرارات التي تواجه المدير هو قرار فصل من العمل، إن هذه المسؤوليات التي على عاتق المدير نحو مرؤوسيه تمثل مصدرا من مصادر الضغوط التي تواجه المدير.

و) ضغوط الاستبدال: وتتمثل في التهديد بالإعفاء من الخدمة وتؤثر ضغوط الاستبدال على الفرد عندما ترتفع حاجاته إلى الوظيفة في الوقت الذي يصعب عليه استبدالها بسهولة.

(ي) ضغوط التكيف: ومن مظاهرها علامات الأشياء والإزدراء التي تقابل بها الفرد عند انتهاكه للتقاليد السائدة في العمل، هذا نوع من الضغوط يواجه الأفراد الملتحقين حديثاً بالعمل أو المنقولين إلى وظائف جديدة .

2_المصادر البيئية:

(أ) الحرارة: قد تؤثر درجة الحرارة على أداء الفرد بصفة خاصة عندما يكون العمل خارج البياني وهي جو شديد الحرارة أو البرودة فعندما تتجاوز درجة الحرارة الحدود القصوى لتحمل الفرد فان قراراته لن تكون بالجودة المطلوبة و يصبح أكثر تعرضاً للجو. (أحمد عبد الوهاب، 2000، ص87/85).

(ب) قد تسبب الضوضاء مشكلة صحية كبيرة للعاملين، وتعد مشكلة فقدان السمع إحدى المشكلات واسعة الإنتشار في U.S.A لذلك يجب أن تحدد جهات الرقابة الصحية وإرشادات عن مستويات الضوضاء المقبولة في المهن المختلفة، قد يتطلب الأمر في بعض الأماكن ارتداء الأفراد لأجهزة حماية الأذن . (لينارت ليفي، رزق سند إبراهيم ليلي، 1995، ص48).

(ج) الإضاءة : احتاج الأفراد في بعض المهن مثل (الجراحة) إلى الكمية في الضوء تساوي ستة أضعاف الكمية التي تحتاجها لكي تقرأ بإرتياح، فإذا كانت الإضاءة المتاحة لهذه المهن غير كافية أدى ذلك إلى إصابة العين بالإرهاق، كما تسبب الإضاءة الضعيفة قضاء الفرد وقت أطول في العمل مما قد يؤدي إلى شعوره بالإحباط، وإذا كانت كمية الإضاءة أقوى من اللازم أدى ذلك إلى إصابة العين بالإرهاق. (كأن يعمل الفرد فترة طويلة أمام شاشات الكمبيوتر، وتعد الإضاءة سواء كانت زائدة أو غير كافية من بين مصادر الضغوط العمل). (أحمد جاد عبد الوهاب، 2000، ص88/87).

خلاصة الفصل:

ما يمكن استخلاصه من هذا الفصل أن الضغط المهني له آثار سلبية على الفرد بصفة عامة، وعلى الفرد العامل بصفة خاصة، لكن لا يسعنا تجاهل آثاره الإيجابية على الفرد، إذ خلصنا أن الفرد إذا تمكن من مواجهة هاته الضغوط عند الزيادة عن حدها يمكننا القول أنه يصبح بمثابة أداة تحفيز ودافع للفرد لأداء عمله الذي لا يكتسي أهمية بالغة بالنسبة لحياته وعيشه، وإثبات كيانه وضرورة لاحة لتطور بيئته ومحيطه المعيشي حيث أن النمو والازدهار لا يتحققان لأي مجتمع إلا إذا كان مستقراً في عمله و علاقاته، وإلا سوف تذهب جميع الجهود في الصراعات والنزاعات بدون فائدة تذكر، وإن الوطن كي يزدهر وينمو لأبد وأن نحقق له الاستقرار الاجتماعي والنفسي لأنه اللبنة الأولى للانطلاق نحو هدف واحد والتحام الجهود لتحقيق ذلك الهدف وهو النمو والازدهار للوطن جميعاً.

الفصل الثالث

التوافق المهني

تمهيد

1. تعريف التوافق
2. تعريف التوافق المهني
3. شروط التوافق المهني
4. العوامل التي تؤثر على العامل مهنيًا
5. قياس التوافق المهني

خلاصة الفصل

تمهيد:

التوافق مفهوم خاص بالإنسان في سعيه لتنظيم حياته و حل صراعاته و مواجهة مشكلات حياته من إشباعات و إحتياجات وصولاً لما يسمى بالصحة النفسية أو السواء أو الإنسجام مع الذات ومع الآخرين في الأسرة و العمل في التنظيمات التي ينخرط فيها ،و بهذا يشكل التوافق جزءاً من الصحة النفسية للفرد، وذلك من خلال هدفه في تحقيق تماسك الشخصية و وحدتها و تقبل الفرد لذاته و تقبل الآخرين له بحيث يترتب على شعوره بالسعادة و الراحة النفسية .

و هذا الفصل سيتناول بنوع من التفصيل التوافق و التوافق المهني بالتحديد من حيث تعريفاته و شروطه وكذا محدداته أيضاً العوامل الشخصية التي تؤثر على توافق العامل مهنياً.

1/ تعريف التوافق :

التوافق مصطلح مركب و غامض إلى حد كبير ذلك أنه مرتبط بالتصور النظري للطبيعة الإنسانية وبتعدد النظريات و الأطر الثقافية المتباينة و ربما كان أحد أسباب غموض هذا المصطلح يعرفه "**حامد عبد السلام زهران**" فيقول بأنه: >> عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك و البيئة الطبيعية و الاجتماعية بالتغيير و التعديل حيث يحدث توازن بين الفرد و بيئته <<. (حامد عبد السلام زهران، 1988، الصفحة 29).

يعرفه "**إيزنك _EYSENCK**": >> هو حالة من علاقة التجانس مع بيئة التي يستطيع الفرد فيها الحصول على إشباع لمعظم حاجاته ،وأن يحقق المتطلبات الجسمية و الاجتماعية <<. (إبراهيم شوقي عبد الحميد، 1998، ص 125).

كما عرفه "**حسن محمد عبد الرحمان**": "أنه علاقة إنسجام بالبيئة يكون الفرد فيها قادراً على الحصول على كفايته من غالبية الحاجات و مقابلة متطلبات سواء أكانت طبيعية أو اجتماعية". (حسن محمد عبد الرحمان، 2009، ص 23).

2/ تعريف التوافق المهني:

إن التوافق المهني جزء من التوافق العام و يعد مؤشراً للنجاح في أي مهنة وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه ، ولعل هذا المفهوم يرتبط بدراستنا الحالية و لهذا المفهوم عدة تعريفات منها :

لقد وردت مجموعة من التعاريف أهمها:

_ هو قدرة الفرد على التلاؤم و التكيف السليم لبيئته المادية و الإجتماعية في شتى صورهما :البيئية و الدراسية و العاطفية و الدينية.(صبره محمد علي و آخرون ،2004،ص30).

_ يعرفه " عبد الخالق أحمد محمد " بأنه: >> قدرة الشخص على التلاؤم مع عمله الذي يستطيع أن يؤديه بنجاح لأنه يتناسب مع ذكائه وقدراته وفكرته عن نفسه<<.(عبد الخالق أحمد محمد،1983،الصفحة7).

_ يعرف " سكوت و زملائه": التوافق المهني بأنه توافق الفرد مع بيئة عمله ،فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل ،و توافق التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن و توافقه لخصائصه الذاتية.(جمعة أولاد حيمودة ،2005،ص67).

خلاصة لما سبق يمكن القول بأن التوافق المهني هو تلاؤم وتناسب الفرد او العامل مع عمله ومتطلباته وكذلك علاقته الاجتماعية الحسنة إضافة إلى رضاه ونجاحه في عمله.

3/ شروط التوافق المهني:

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

- شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي .
- شعور العامل بان صاحب العمل يقدره ومهتم به .
- توفر فرص التدريب المهني في العمل .
- شعور العامل بالأمن والاستقرار النفسي في العمل .
- إدراكه أن رؤسائه أو المشرفين عليه يحرصون على مصالحه قدر حرصهم على مصالح العمل .
- توفر فرص الاستفادة من أفكاره وأرائه الخاصة بالإنتاج وتحسينه.(جمعة أولاد حيمودة ،2005،ص67/68).

4/ العوامل التي تؤثر على توافق العامل مهنيًا:

هناك بعض العوامل الشخصية التي يمكن أن تؤثر بشكل مباشر على توافق العامل مهنيًا وأهم هذه العوامل هي :

- عدم تناسب قدرات ومهارات وسمات الشخصية للعامل مع متطلبات أداء هذا العمل من هذه المتغيرات .

- قد تكون الحالة الصحية للعامل من العوامل التي تؤدي إلى سوء التوافق وكلما كانت الحالة الصحية سيئة كلما وجد العامل نفسه عاجزا عن أداء عمله أو تأديته دون نجاح يذكر مما يشعره بالنقص .
- قد تكون ظروف العامل الاجتماعية سببا في سوء التوافق مما لاشك فيه أن المشكلات الأسرية والعائلية تؤثر بشكل مباشر في هذا التوافق .
- الحالة النفسية والمزاجية للعامل والاضطرابات الانفعالية والنفسية والصراع والقلق و الإحباط وغيرها من الأسباب الهامة لعدم توافقه في أداء العمل .
- مناخ العمل السائد في المنظمة يؤثر بدون شك في مدى توافق العامل بعمله << (كامل محمد محمد عويضة، 1996، الصفحة 170).

5/ قياس التوافق المهني:

- يمكننا قياس التوافق المهني للعامل باستخدام ما يلي :
- مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل .
- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.
- مقياس للرغبات .
- مقياس لقياس مستوى الطموح .
- بطارية القدرات .
- مقياس للميول .
- مقياس للإنتاجية .
- مقاييس مقننة للغياب والحوادث والتنقل ومخالفات النظام والشكاوي .
- استبيان عن التاريخ المهني يشمل قائمة بالأعمال التي يشغلها الفرد منذ بدء عمله طوال الوقت مع وصف هذه الأعمال ومدة بقائه في كل منها ومستوى كل منها وسبب تركه لكل منها ووسائله في إيجاد العمل وفترات تعطله .
- صحيفة متابعة الفرد في العمل .
- محك للملائمة المهنية يمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل مناسبا للعمل من حيث خصائصه كاستعداداته وميوله. (فرج عبد القادر طه، 1988، الصفحة 55).

ونرى انه لتحديد مدى توافق الفرد المهني باستخدام إحدى المقاييس السابقة ينبغي أن يسبق ذلك دراسة نظرية وتجريبية لكل مقياس لتقدير الوزن الذي ينبغي إعطاؤه له داخل بطارية تجمعه وغيره على حسب ما تسفر عنه الدراسة من كفاءته في الدلالة على مدى توافق الفرد المهني .

خلاصة الفصل:

مما سبق يتضح أن التوافق المهني مهم جدا في حياة الفرد، و ذلك للتخلص من هذا الصراع ليتمكن من سد حاجته و تحقيق أهدافه ، و لا شك أن مجال العمل يعد من أهم المجالات التي ينبغي فيها على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق و من هنا يعد التوافق المهني من المؤشرات الدالة على توافق الشخص مع ذاته و غيره على المستوى المادي و النفسي و الإجتماع

الجانب الميداني

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. منهج الدراسة
 2. الدراسة الإستطلاعية
 3. أدوات جمع البيانات
 4. الدراسة الأساسية
 5. الأساليب الإحصائية
- خلاصة

تمهيد:

بعدما انتهينا من عرض الجانب النظري للدراسة يليه الجانب التطبيقي الذي يعد من أهم مراحل البحث العلمي بحيث يقوم الباحث أثناء إجرائه للبحث العلمي بالعديد من الخطوات وهي كالآتي:

1. منهج الدراسة :

تختلف المناهج باختلاف المواضيع ولكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه والمنهج أي كان نوعه هو الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى نتيجة معينة .
(عمار بوحوش- محمد الذنبيات ، 2007، ص 103).

والمنهج العلمي في أبسط تعريف له (بأنه الطريقة التي يصل بها الإنسان إلى الحقيقة) .
(منصور نعمان - غسان ديب النمري، 1998، ص 15).

كما يعتبر الخطوات المنظمة التي يتبعها الباحث في معالجة الموضوعات التي يقوم بدراستها .
(محمد راكان الدغمي ، 1979، ص 33) .

فان المنهج الذي يتناسب مع هذه الدراسة هو المنهج الوصفي لأنه يجمع المعلومات الوافية والدقيقة ووصف الظواهر وصفا شاملا وتحديد خصائصها تحديدا كليا .

3. الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية أساسا جوهريا لبناء البحث كله. حيث تكتسي الدراسة الاستطلاعية أهمية في البحث العلمي إذ تعتبر دراسة أولية ، حيث تهدف إلى مساعدة الباحث في كسب معلومات حول تطبيق على العينة الأساسية في مدى إستجابتهم للقياس وتسهل عليه العراقيل التي قد تصادفه ، وتهدف إلى التأكد من صدق وثبات الأداة المستخدمة في الدراسة من خلال المعالجة الإحصائية .

3- 1- وصف ميدان الدراسة الإستطلاعية:

- لقد تم إجراء الدراسة في بعض ثانويات بنقرت منها ثانوية عبد الرحمان الكواكبي ،ثانوية البشير الإبراهيمي، ثانوية الزهاري التونسي ،ثانوية الأمير عبد القادر ،ثانوية الحرية.

3- 2- وصف عينة الدراسة الإستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة قوامها (30) أستاذا من الثانوي ببعض الثانويات بنقرت ، بحيث اختيروا بالطريقة العشوائية بسيطة.

وندرج فيما يلي جدولا توضيحيا لتوزيع متغيري الجنس و الأقدمية لأفراد العينة الاستطلاعية .

جدول رقم (01) : يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب : الجنس ، الاقدمية

الاقدمية الجنس	العدد	أقل من 5 سنوات	أكثر من 5 سنوات	المجموع
الذكور	20	5	15	20
الإناث	10	5	5	10
المجموع	30	10	20	30

3-3. وصف أداة الدراسة الإستطلاعية:

إن دراسة الظواهر تستلزم أدوات تتناسب مع تلك الظواهر حتى تكون واقعية وذات موضوعية، فالتزمت هذه الدراسة ببناء أداتين لقياس ضغوط العمل و التوافق المهني وقد تم استخدام أداتين في الدراسة الحالية لجمع البيانات من الميدان وتمثل في الاستبيان، الذي يدرس ضغوط العمل و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي، وقد تم إعدادهم وفقا لخطوات منهجية وذلك انطلاقا من التعريفين الإجرائيين، فقمنا بصياغة مجموعة من الفقرات وفيما يلي وصف لهذه الفقرات والتعليمات المرفقة مع توضيح طريقة التطبيق وطريقة التصحيح، وقد تم معالجة بيانات الدراسة الاستطلاعية إحصائيا بنظام spss النسخة (17.0).

3-1-1: أداة قياس ضغوط العمل وأداة قياس التوافق المهني:

3-1-1: مصادر بناء الأداة:

لقد تم بناء هذه الأداتين انطلاقا من التعريف الإجرائي الموضح في الفصل الأول وكذلك على الاطلاع على الجوانب النظرية التي تناولت موضوع ضغوط العمل و التوافق المهني، حيث تم صياغة مجموعة من الفقرات تتلائم مع موضوع الدراسة وفيما يلي وصف فقرات الأداء والتعليمات المرفقة.

3-1-2: وصف أبعاد وفقرات الأداتين ضغوط العمل و التوافق المهني:

وبناء على طبيعة المشكلة المدروسة والهدف الأساسي للدراسة الحالية، وبعد المناقشات الخاصة بالموضوع مع بعض الأساتذة المختصين وخاصة الأستاذ المشرف من بناء هذه الأداة، وصيغت في أبعادها :

وقد تم تصميم أداة لقياس ضغوط العمل إشتملت (42) من خلال سبعة أبعاد هي:

- البعد الأول: نوع العمل (7 فقرات) والمرقمة في الأداة كتالي: (1,2,3,4,5,6,7).
- البعد الثاني: صراع الدور (6 فقرات) والمرقمة في الأداة كتالي: (8,9,10,11,12,13).
- البعد الثالث:البعد غموض الدور(3 فقرات) والمرقمة في الأداة كتالي: (14,15,16).
- البعدالرابع: عبء العمل(7 فقرات) والمرقمة في الأداة كتالي: (17,18,19,20,21,22,23).
- البعد الخامس: صنع القرار(6 فقرات) والمرقمة في الأداة كتالي:(24,25,26,27,28,29).
- البعد السادس: الإتصال(6 فقرات) والمرقمة في الأداة كتالي: (30,31,32,33,34,35).
- البعد السابع: ظروف العمل(7 فقرات) والمرقمة في الأداة كتالي: (36,37,38,39,40,41,42).
- تم تصميم أداة لقياس التوافق المهني بحيث إشملت (30) فقرة وذلك من خلال ثلاث أبعاد وهي:
 - البعد الأول: القدرات والإستعدادات الخاصة (10 فقرات) والمرقمة في الأداة كتالي:(2.7.25.10.15.12.9.23.20.17).
 - البعد الثاني: الثبات والإتزان الإنفعالي (10 فقرات) والمرقمة في الأداة كتالي: (29.21.27.1.30.4.13.19.16.14).
 - البعد الثالث: العلاقات الإجتماعية (10 فقرات) والمرقمة في الأداة كتالي(3.6.11.18.22.24.5.26.8.28).

6- الخصائص السيكومترية للأداة:

قصد التحقق من صلاحية الاستبيانين فقد قمنا بحساب صدق وثبات هذه الأداة وهذا من أجل الحصول على نتائج موضوعية موثوق فيها .

4-1- الصدق : ويقصد بالصدق أن يكون الاختبار قادرا على قياس ما وضع لقياسه. ولا يكون

الاختبار صادقا إلا إذا توفر مايلي: (بشير معمريّة،2000،ص15).

- أن تكون البنود على علاقة وثيقة بالخاصية التي تقيسها .
- أن يكون الاختبار قادرا على تمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها.
- أن يميز بين الخاصية التي يقيسها والخصائص الأخرى.

4-1-1- صدق المحكمين : يعتبر التحكيم دلالة على صدق بنود الأداة ومناسبتها لموضوع الدراسة

و عليه فقد تم تقديم الأداة لعدد من الأساتذة المختصين في علم النفس من أجل إبداء رأيهم حول الأداة

من حيث:

- تقدير السلامة اللغوية لل فقرات و تقدير مدى ملائمة بدائل الأجوبة وبتقدير مدى ملائمة الأبعاد لل فقرات. (بشير معمريه، 2000، ص15).

وبعد إسترجاع إستثمارات التحكيم تم الأخذ باقتراحاتهم والتي من خلالها أجمع جل المحكمين على قبول فقرات الأداتين ، مع بعض التعديلات والتصحيحات في الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، حيث تم تصحيحها لغوياً، أما من حيث ملائمة الأبعاد أن جل الأساتذة إتفقوا عليها، وكذلك البدائل فقد تم إتفاق كل الأساتذة على البدائل الضغوط العمل و التوافق المهني أما بالنسبة لتعديلات الفقرات (أنظر الملحق رقم 08).

2.1.3 : صدق المقارنة الطرفية:

أداة ضغوط العمل:

1.3 : الصدق أداة ضغوط العمل:

في هذه الأداة تم الاعتماد على طريقتين من طرق حساب الصدق : صدق التحكيم ، صدق المقارنة الطرفية .

1.1.3 : صدق التحكيم:

كما كان التوضيح عن طريقة صدق التحكيم حيث اعتبرنا أن أداة ضغوط العمل على قدر من الصدق وقد كان حذف بعض الفقرات التي كانت نسبة الإتفاق أقل من (80%) .

2.1.3: صدق المقارنة الطرفية : تعتبر هذه الطريقة من بين الطرق الإحصائية في قياس الصدق ، و

تقوم في جوهرها على مقارنة المتوسط درجات الكبرى مع متوسط درجات الصغرى في نفس الميزان. (مقدم عبد الحفيظ، 2003، ص404).

جدول رقم (02) : يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة ضغوط العمل:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	ت المجدولة	ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	
دال عند 0.01	14	2.14	9.02	7.85	128.37	8	الدرجات العليا
				12.31	81.75	8	الدرجات الدنيا

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ أنه : بعد حساب قيمة (ت) والتي قدرت ب (9.02) ومقارنة هذه النتيجة ب(ت) المجدولة والتي تساوي (2.14) عند مستوى الدلالة (0.01) ودرجة الحرية (14) ، لوحظ أن (ت) المحسوبة أكبر من (ت) المجدولة وبالتالي يمكن القول أن أداة ضغوط العمل على قدر من الصدق باستخدام طريقة المقارنة الطرفية وبالتالي فالإختبار على درجة عالية من الصدق وبالتالي يمكن استخدامها في الدراسة الأساسية .

2.4 : الثبات أداة ضغوط العمل :

لقد تم استخدام طريقتين لحساب ثبات أداة ضغوط العمل وهما : طريقة التجزئة النصفية ، وطريقة ألفا كرومباخ .

1.2.4 : طريقة التجزئة النصفية:

الجدول رقم (03): يوضح قيمة معامل الارتباط للتجزئة النصفية لحساب الثبات لضغوط العمل:

المتغير	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل	مستوى الدلالة عند درجة الحرية
ضغوط العمل	0,70	0,82	0,01

بعد حساب معامل الارتباط بين نصفي الاختبار بمعادلة بيرسون بالنسبة لضغوط العمل تحصلنا على قيمة ر(0.70) ، ثم قمنا بتصحيحه بمعامل سبيرمان براون وقد تحصلنا على قيمة ر (0.82) والتي تعبر عن قيمة عالية تثبت ثبات أداة ضغوط العمل.

2.2.4 : طريقة ألفا كرومباخ:

بعد حساب معامل ألفا كرومباخ تحصلنا على النتيجة بإستخدام برنامج spss قدرت (0.84) والتي تدل على درجة عالية من الثبات ما يدل على تجانس البنود بالنسبة لأداء ضغوط العمل .

أداة التوافق المهني:

تعتبر المقارنة الطرفية إحدى الطرق الإحصائية في قياس الصدق حيث >> تعتمد أساسا على تقسيم درجات الأفراد إلى مجموعتين بعد ترتيب الدرجات تنازليا <<. (فؤاد البهي السيد، 2006، الصفحة 404)

>> ثم قمنا بأخذ نسبة (33%) بالنسبة للعينات الصغيرة (حجم العينتين المتطرفتين) <<. (بشير معمرية، 2002، الصفحة 145).

>> ويستعمل اختبار "ت" لقياس دلالة فروق المتوسطات المرتبطة وغير المرتبطة وللعينات المتساوية وغير المتساوية <<. (مقدم عبد الحفيظ، 1993، الصفحة 109).

جدول رقم (04) : يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة التوافق المهني :

مستوى الدلالة	درجة الحرية	"ت" المجدولة	"ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	
دال عند 0.01	14	2.14	6.59	3.16	76.50	8	الدرجات العليا
				2.97	66.37	8	الدرجات الدنيا

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أنه : بعد حساب قيمة (ت) والتي قدرت ب (6.59) ومقارنة

هذه النتيجة ب(ت) المجدولة والتي تساوي (2.14) عند مستوى الدلالة (0.01) ودرجة الحرية (14) لوحظ أن (ت) المحسوبة أكبر من (ت) المجدولة وبالتالي يمكن القول أن أداة التوافق المهني على قدر من الصدق وبذلك يمكن استعمالها في الدراسة الأساسية .

2.5 : الثبات لأداة التوافق المهني:

>> يعتبر الثبات أحد الخصائص السيكومترية للاختبار ويقصد به قدرة الأداة على تقدير السلوك بشكل لا يتغير بتغير الظروف والزمن <<. (عبد الحميد محمد علي، طارق عبد الرؤوف عامر، 2009، الصفحة 228).

ولقد تم الاعتماد على طريقتين لحساب ثبات أداة التوافق المهني وهي طريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفا كرومباخ .

1.2.5: طريقة التجزئة النصفية:

>> وتعتمد هذه الطريقة على تجزئة الاختبار المطلوب تعيين معامل ثباته إلى نصفين متكافئين وذلك بعد تطبيق الاختبار ككل على المجموعة فبعض الباحثين يأخذ فقرات من النصف الأعلى وفقرات من النصف الأدنى كما قد يلجأ البعض الآخر من الباحثين إلى أخذ الفقرات الفردية والفقرات الزوجية <<. (عبد الله الصمادي ، ماهر الدرايع ، 2004 ، الصفحة 198) .

الجدول رقم (05): يوضح قيمة معامل الارتباط للتجزئة النصفية لحساب الثبات التوافق المهني.

المتغير	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل	مستوى الدلالة عند درجة الحرية
التوافق المهني	0,35	0,52	0,01

وبعد تطبيق الأداة على العينة الاستطلاعية تم تصنيف بنود الأداة إلى نصفين نصف أعلى ونصف أدنى وبتطبيق معامل الارتباط بيرسون بين النصفين والمعادلة كتالي:

بعد حساب معامل الارتباط بين النصفين بمعادلة بيرسون بالنسبة للتوافق المهني وقدرت قيمته ب(0.35) وتم تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون ليصبح بعد التصحيح (0.52) ؛ وعليه يمكن القول أن القيمة دالة وبذلك فان الأداة على قدر من الثبات .

2.2.5 : طريقة ألفا كرومباخ:

>> تستخدم هذه الطريقة إذا كان تباين الدرجات على نصفي الاختبار غير متساوي ، أو أن هناك مؤشرات تدل على أن نصفي الاختبار غير متوازنة <<. (عبد الله الصمادي ، ماهر الدرايع ، 2004،الصفحة 198) .

وبعد تطبيق معادلة ألفا كرومباخ تحصلنا على النتيجة بإستخدام برنامج spss قدرت (0.80) وهذه قيمة عالية ما يدل على اتساق قوي بين البنود ، وبهذا تكون أداة التوافق المهني متجانسة .

7- الدراسة الأساسية :

تعتبر الدراسة الأساسية أهم خطوة ميدانية يقوم بها الباحث لإجراء الدراسة و إختبار فرضيات الدراسة ، و ذلك بعد التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة .

1 - 5 إجراء تطبيق الدراسة الأساسية :

- عينة الدراسة:

إن أسلوب إختيار العينة هام جدا في تحديد مدى تمثيلها للمجتمع المدروس، أما عن طرق وأساليب إختيار هذه العينات من دراسة إلى أخرى ويرجع إلى طبيعة موضوع هذه الدراسة، يعني أن هؤلاء الأشخاص يكونون العينة التي يقوم الباحث بفحصها ودراستها بحيث تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة حيث قدرت العينة ب(100) أستاذ وأستاذة من ثانويات بتقريت في الفترة الممتدة من 10 أفريل إلى 20 أفريل للموسم الجامعي 2014/2015 ، وقد بلغ عدد الإستمارات الموزعة (100) استمارة أسترجعت كاملة والجدول الأتي يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغيري الجنس و الأقدمية.

جدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس و الأقدمية:

المتغير	التصنيف	النسبة المئوية	العدد
الجنس	الذكور	%59	59
	الإناث	%41	41
الأقدمية	أقل من 5 سنوات	%35	35
	أكثر من 5 سنوات	%65	65
المجموع : 100			

يمثل الجدول رقم (06):توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات التصنيفية التالية الجنس(ذكور،إناث) حيث قدرت عينة الذكور ب(59) أستاذ بينما قدرت عينة الإناث ب(41) أستاذة أما بالنسبة لمتغير الأقدمية أقل من 5سنوات قدرت ب(35) فيما الأساتذة الذين أقدميتهم أكثر من 5سنوات قدرت ب(65).

7. أساليب الإحصاء الإستدلالي :

يعتبر الإحصاء الوسيلة التي تمكننا من جعل الأرقام تكشف لنا معانيها و دلالتها و ذلك لزم على الباحث أن يكون على دراية بالأساليب الإحصائية المناسبة لبحثه حسب نوع البيانات و المعلومات المتوفرة لديه .(محمد منير مرسي 2003، ص203).

وفي دراستنا الحالية و بناءا على البيانات المتوفرة تم الإعتماد على الأساليب الإحصائية التالية في معالجة البيانات :

>>اختبار(ت) TEST،T لدلالة الفروق : والذي يستخدم لقياس الفرق عندما تكون البيانات المحصل عليها عبارة عن درجات<<. (مقدم عبد الحفيظ ،1993،الصفحة111).

>>معامل ارتباط سبيرمان للتجزئة النصفية

>> معامل الارتباط بيرسون : و تم إستخدامه في حساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية و حساب الفرضية العامة للكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل و التوافق المهني<<.

>> معامل ألفا كرونباخ : و تم إستخدامه في حساب ثبات الأدوات<<.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ،و هي وصف المنهج المعتمد في الدراسة ،ثم إنتقلنا إلى الدراسة الإستطلاعية و التي تشمل على عينة الدراسة الإستطلاعية ثم ميدان الدراسة و بعد ذلك تطرقنا إلى التأكد من الخصائص السيكومترية لأداتين الدراسة ثم التعرف على أدوات جمع البيانات وبعدها تم التطرق إلى الدراسة الأساسية وأخيرا تم التعرف على الأساليب الإحصائية ثم الإعتماد عليها في معالجة بيانات الدراسة.

الفصل الخامس

عرض و تحليل و تفسير نتائج فرضيات الدراسة

- تمهيد

1. عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية العامة
2. عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى
3. عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية
4. عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
5. عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة

- خلاصة

تمهيد :

سيتم في هذا الفصل عرض و مناقشة و تفسير نتائج الدراسة الأساسية التي تحصلنا عليها للتأكد من صحة فرضيات الدراسة وذلك بعد معالجة البيانات بالأساليب الإحصائية المناسبة من ثم نقبلها أو نرفضها :

1_ عرض نتائج الفرضية العامة :

تنص الفرضية العامة على: هناك علاقة بين ضغوط العمل و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

- جدول رقم (07) يوضح نتائج الفرضية العامة:

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
ضغوط العمل	100	0.09	غير دالة
التوافق المهني			

يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن معامل الارتباط غير دال مما يعني أنه لا توجد علاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني بمعنى أنها غير دالة وعليه نرفض البحث القائل بوجود علاقة و نقبل الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود علاقة بين ضغوط العمل و التوافق المهني .

- تفسير نتائج الفرضية الجزئية العامة :

من خلال النتائج التي تم التوصل لها ، وهذا ما يفسر أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي بتقريب ، قد يرجع ذلك إلى أن ضغوط العمل التي كشفت عنها هذه الدراسة لم تكن مرتفعة جدا فلذلك فإن الأساتذة استطاعوا التعامل معها، بحيث لم تؤثر على توافقيهم المهني، وإن ضغوط العمل قد تؤثر على ذلك على عطاؤهم لمهنتهم، وإن مهنة المعلمون و الأساتذة هي مهنة عظيمة و شريفة فهي عبارة عن رسالة و أمانة، قوله صلى الله عليه وسلم "وكاد المعلم أن يكون رسولا" فهم ينظرون إلى العمل على أنه جزء من العبادة الله سبحانه و تعالى و يشعرون بمراقبته دائما في مهنتهم لكسب الأجر و رضا الله تعالى مثل قوله تعالى "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه"، فهم رغم المهنة الحميدة التي يمارسونها و رغم الظروف و الضغوطات إلا أنهم يحاولون التخلص من الضغوطات و كيفية مواجهتها و تحقيق أكبر قدر من

التوافق، و قد ترجع هذه النتائج إلى أسباب أخرى و عدم صدق إجابات أفراد العينة الدراسة أو صدق أداة الدراسة التي إستخدمت.

و تختلف هذه الدراسة مع النتائج الدراسة التي قام بها (شو، 1986): حيث بنيت نتائج هذه الدراسة أن تأثيرات الضغط الوظيفي على الأداء الوظيفي للمدققين مهمة ذات دلالة إحصائية، و كشفت هذه الدراسة عن وجود علاقة عكسية بين ضغوطات العمل و الأداء الوظيفي، أي عندما يكون الضغط منخفض فإن الأداء يزداد، و في حالة الضغط المعتدل فإن الأداء ينخفض، أما في حالة الضغوط العالية فإن الأداء الوظيفي يزيد من جديد رغم ظهور بعض السلبيات الأخرى.

و وتتطابق نتائج الدراسة مع التي قام بها (خالد محي الدين مفلح أحمد، 2006): بحيث توصلت نتائج هذه الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي و هذا ما يدل بأن الضغوط على الأساتذة لم تكن مرتفعة.

و يمكن تفسير نتيجة الدراسة الحالية بأن التوافق المهني متعدد الأبعاد و العوامل التي تؤثر فيه إذ أن ضغوط العمل أصبحت من الممكن التعامل معها في الوقت الراهن من خلال أتباع العديد من الإستراتيجيات على غرار البرامج الإرشادية التي تعمل على تخفيف من الضغوط .

2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الجزئية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الجنس .

الجدول يوضح (08): نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
ذكور	60	112.45	18.14	98	0.28	غير دالة
إناث	40	111.37	19.47			

يتضح من خلال الجدول رقم (08) : يتبين أن المتوسط الحسابي لعينة الذكور (112,45) أكبر من المتوسط الحسابي لعينة الإناث (111.37) و بعد حساب الإنحراف المعياري للذكور المقدر ب (18.14) كان أصغر من الإنحراف المعياري لدى عينة الإناث المقدر (19.47)، ثم بعد ذلك تم حساب قيمة (ت) و التي بلغت (0.28) عند درجة الحرية (98) و هي غير دالة .

و منه نستطيع أن نقول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي و بذلك نرفض الفرضية البحثية و نقبل الفرضية الصفرية .

- تفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بإختلاف الجنس.

من خلال عرض نتيجة الفرضية الجزئية الثانية يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بإختلاف الجنس، سواءا كانوا ذكور أو إناث و هذا ما يفسر أن عامل الجنس ليس له أثر فعال في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي،

وقد يرجع إلى المواقف الضاغطة التي يتعرض لها الأساتذة في الثانوية، والتي نعتبرها متشابهة أي نفس المواقف التي يتعرض لها الذكور هي نفسها التي يتعرض لها الإناث وكذا نفس العمل الذي يقوم به الذكور يقوم به الإناث ، وإن المؤسسة تخضع عملها لقوانين وإجراءات ، بالإضافة إلى السلوكيات المهنية التي يتقيد بها الجميع دون تمييز، كما أن المؤسسة يتم بها التوظيف على أساس المستوى الأكاديمي والخبرة المهنية لا على أساس نوع الجنس أي أن الحصول على الوظيفة يتم على أساس إجراء اختبار للمستوى المعرفي والخبرة المعرفية. ويمكن تفسير ما توصلنا إليه من نتائج على أن الاساتذة لديهم نفس مستوى الضغوط ، وهذا يدل على أن عامل الجنس ليس له تأثير على رفع أو الخفض من مستوى الضغط وعلى هذا فإن عامل الجنس هو عامل إضافي ، وهذا ما يدل على أن هناك عوامل أخرى تؤثر على الضغط مثل الظروف البيئية وطبيعة العمل وعلاقات العمل وساعات العمل،

وهذا عكس ما توصلت إليه الدراسات السابقة التي قام بها كل من " كوبر سلون " و " ووليامز " حيث اظهرت النتائج انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الموظفين الذكور والموظفين الإناث ، وعليه يعتبر عامل الجنس احد مصادر ضغوط العمل.

-في حين أن دراستنا كانت موافقة لدراسة " بسطامي " على أن متغير الجنس لا يؤثر في مستوى الضغط ، وفي الأخير يمكن تفسير هذه النتيجة على ان مهنة التدريس لها نفس خصائص المشتركة بين الذكور والإناث ، وهذا يدل على أن الجنس ليس له أثر في حدوث الضغط، و عليه أن عامل الجنس ليس له أثر جوهري في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي.

3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الجزئية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الأقدمية.

الجدول يوضح (09): نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

الأقدمية	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	36	113.55	21.75	98	0.61	غير دالة
أكثر من 5 سنوات	64	111.15	16.68			

يتضح من خلال الجدول رقم (09) :يتبين أن المتوسط الحسابي لعينة الأقل من 5 سنوات (113.55) أكبر من المتوسط الحسابي لعينة الأكثر من 5 سنوات(111.15) و بعد حساب الانحراف المعياري لعينة الأقل من 5 سنوات المقدر ب (21.75) كان أكبر من الانحراف المعياري لدى عينة الأكثر من 5 سنوات المقدر (16.68)،ثم بعد ذلك تم حساب قيمة(ت)و التي بلغت (0.61) عند درجة الحرية (98) و هي غير دالة .

و منه نستطيع أن نقول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الأقدمية و بذلك نرفض الفرضية البحثية و نقبل الفرضية الصفرية .

- تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الأقدمية.

من خلال عرض نتيجة الفرضية الجزئية الثانية يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الأقدمية،سواء كانوا أقل من 5 سنوات أو أكثر من 5 سنوات و هذا ما يفسر أن عامل الأقدمية ليس له أثر فعال في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي،

لان الأستاذ الجديد له نفس إمتيازات الأستاذ القديم ونفس الحقوق والواجبات لكلا الفئتين حيث أن هذا ما يدل على أن المؤسسة التربوية لا تعير اهتمام بعامل الاقدمية ، وقد يعود ذلك الى طبيعة الظروف

التي يمر بها كل من القدامى والجدد حيث يتعرضون الى نفس الشروط والظروف الفيزيائية السائدة داخل المؤسسة .

أما دراسة " عسكر و عبد الله " 1988 " جاءت معاكسة لدراستنا والتي كانت الدراسة حول مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية مثل مهنة التدريس ، التمريض ، الخدمة الاجتماعية) ، حيث أكدت الدراسة على وجود فروق ذات احصائية باختلاف الاقدمية . ونجد أن هناك اختلاف فيما توصلنا اليه من نتائج الفرضية أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في ضغوط العمل لدى الأساتذة تبعاً لعامل الاقدمية بالنسبة الى ما توصلت إليه دلالة احصائية باختلاف الاقدمية ، وهذا راجع الى عوامل اخرى تؤثر في الضغط المهني لدى الاساتذة من بينها الواقع المهني الذي يعيشونه في المؤسسة التربوية و لا ننسى الظروف و الضغوطات الخارجية . وهذا يدل على أن عامل الأقدمية ليس له أثر في حدوث ضغوط العمل، و عليه أن عامل الأقدمية ليس له أثر جوهري في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي.

4 - عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الجنس.

الجدول رقم (10): يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
ذكور	60	69.03	7.43	98	0.45	غير دالة
إناث	40	69.70	6.86			

يتضح من خلال الجدول رقم (10) يتبين أن المتوسط الحسابي لعينة الذكور (69.03) أكبر من المتوسط الحسابي لعينة الإناث (69.70) و بعد حساب الانحراف المعياري للذكور المقدر ب (7.43) كان أصغر من الانحراف المعياري لدى عينة الإناث المقدر (6.86)، ثم بعد ذلك تم حساب قيمة (ت) و التي بلغت (0.45) عند درجة الحرية (98) و هي غير دالة.

و منه نستطيع أن نقول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الجنس و بذلك نرفض الفرضية البحثية و نقبل الفرضية الصفرية .

- تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي بإختلاف الجنس . من خلال عرض نتيجة الفرضية الجزئية الأولى يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بإختلاف الجنس سواء كانت ذكور أو بنات، وهذا يفسر أن عامل الجنس ليس مرتبط و لم يكن له تأثير و غير مهم في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة ، و هذا ما يفسر أنه لا يوجد إختلاف في أسلوب التدريس لدى أساتذة من كلا الجنسين ينتهجان نفس الأسلوب و أن طريقة التي يتعامل بها الأساتذة في المرحلة الثانوية من كلا الجنسين تمتاز بتزويد التلاميذ بالمعلومات و الأفكار و توجيههم و إرشادهم للوصول إلى الطور الجامعي، و إن المؤسسة من خلال الحقوق و الواجبات لا تفرق بين أحد منهما فهي تسعى إلى تحقيق العدل و المساواة، و كذلك الحالة الإجتماعية التي يعيشها كلا الجنسين فكلهما لهما نفس المسؤوليات التي تقع على عاتقهم فهم يهتموا بتوفير مصاريفهم و احتياجاتهم و تحقيق مطالبهم، و حل مشاكلهم و تحمل مسؤولية تربية الأبناءهم و الحفاظ على أسرهم ، و كذلك من خلال الأجور فهم يتقاضون نفس الراتب ، و كذلك الإشتراك في نفس الظروف المدرسية فكل المدرسون يعملان تحت سيطرة وقت معين و محدود و كلاهما يسعون إلى أن يكونوا أكثر توافق . و إن الدور الذي يلعبه الأستاذ في هذه المرحلة التي تعد مرحلة إنتقالية مهمة في حياة التلميذ فهو العنصر المهم في العملية التعليمية أو التكوينية سواء كان ذكر أو أنثى و بذلك فان مهامه لم تعد مقتصرة على إيصال المعلومات و الحقائق بل اتسعت و تنوعت هذه المهام و الأدوار .

و هذا ما يتطابق مع دراسة "رويم فايزة " 2005 و التي هدفت إلى الكشف عن علاقة الاتصال الشخصي بالتوافق المهني لدى عمال الشركة الوطنية للكهرباء و الغاز بمدينة ورقلة حسب متغير (الجنس، الأقدمية، المستوى التعليمي، اتجاه الاتصال) فكانت النتائج المتحصل عليها تدل على أنه عدم تأثر هذه العلاقة بعامل الجنس .

و كذلك دراسة الشافعي 2002:

بعنوان التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية و علاقته بسماتهم الشخصية. هدفت الدراسة إلى وضع صورة واضحة و شاملة عن مستوى التوافق المهني للممرضين و كما هدفت إلى معرفة الفروق في السمات الشخصية و التوافق المهني بين بعض المتغيرات، و قد تكونت

عينة الدراسة من (289) ممرض و ممرضة و إستخدم الباحث في الدراسة مقياس سمات الشخصية من إعداد نظمي أبو مصطفى ، و كما أستخدم مقياس التوافق المهني من إعداد الباحث .

وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- إن مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفضة.
- وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق لدى الممرضين و بين سماتهم الشخصية
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس/المؤهل العلمي/سنوات الخبرة).

5- عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

تنص الفرضية الجزئية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الأقدمية.

الجدول يوضح (11): نتائج الفرضية الجزئية الرابع:

الأقدمية	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	36	68.02	7.46	98	1.33	غير دالة
أكثر من 5 سنوات	64	70.01	6.97			

يتضح من خلال الجدول رقم (11): يتبين أن المتوسط الحسابي لعينة الأقل من 5 سنوات (68.02) أقل من المتوسط الحسابي لعينة الأكثر من 5 سنوات(70.01) و بعد حساب الإنحراف المعياري لعينة الأقل من 5 سنوات المقدر ب (7.46) كان أكبر من الإنحراف المعياري لدى عينة الأكثر من 5 سنوات المقدر (6.97)، ثم بعد ذلك تم حساب قيمة(ت)و التي بلغت (1.33) عند درجة الحرية (98) و هي غير دالة.

و منه نستطيع أن نقول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الأقدمية و بذلك نرفض الفرضية البحثية و نقبل الفرضية الصفرية .

- تفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي بإختلاف الأقدمية. من خلال عرض نتيجة الفرضية الجزئية الثانية يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي بإختلاف الأقدمية سواء كانت أقل من 5 سنوات أو أكثر من 5 سنوات، وجد أن الأساتذة الذين لديهم أقدمية أقل من خمس سنوات لا يختلفون اختلافا جوهريا عن الأساتذة الذين لديهم أكثر من خمس سنوات وهذا يفسر أن عامل الأقدمية ليس مرتبط وغير مهم في تحقيق التوافق المهني و هذا ما يدل على تشابه في ظروف العمل و تتوفر ظروف عمل مناسبة والعوامل المادية المحيطة بالأستاذ من حيث حجرة التدريس ودرجة الحرارة، والإضاءة والضوضاء . وتوفر الأجهزة التي تساعد الأستاذ لكي يكون في حالة راحة و إنسجام أثناء تأديته لمهنة التدريس، كذلك من ناحية الأجور فهم يتقاضون راتبهم مقابل المجهودات التي يبذلونها، كذلك كلا الطرفين يسعون إلى الإلتزام بأوقات ومواعيد العمل وكذا إجراءاته وقوانينه وهذا من الأجل الحفاظ على عملهم و الحصول علو فرص و إمتيازات أكثر مثل فرص الترقية والتي تعتبر عامل محفز ليزيد الأستاذ من نشاطه لكي يشغل وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من مستوى وظيفته الحالية وقد يصحب الترقية زيادة في الأجر وامتيازات أخرى و لا ننص عامل الحوافز الذي يلعب دور مهم في تشجيع الأساتذة من الرفع من مستواهم و خبرتهم

كذلك كلا الجنسين يسعون تطوير معارفهم و أفكارهم و تنمية قدراتهم و مهارتهم في طريقة التدريس و التعامل مع التلاميذ و كذلك التعامل مع المواقف والأحداث وبذلك يتصرفون بطرق تليق بمهنتهم خاصة في هذه المرحلة التي تتطلب من الأساتذة على قدر عالي من الكفاءة و المسؤولية و التوافق وهذا من خلال إحتكاكهم و إستفادتهم من خبرة بعضهم،

كذلك توفر الوسائل التعليمية. التي تمكن الأستاذ من اختيار الوسائل والمواد التعليمية التي تسهم في اكتسابهم لنواتج التعليمية المستهدفة من الدرس، بالإضافة إلى العامل النفسي الذي يلعب الدور الكبير لتوافق الأستاذ مهنيا سواء كان ذو خبرة طويلة أو قصيرة، فإذا كان الأستاذ في حالة نفسية جيدة يتمتع ببعض الخصائص كالرضا والرغبة في تقديم الأفضل لعمله و حبه لعمله وشعوره بالسعادة أثناء تأدية عمله كل هذه العوامل النفسية تجعل منه أستاذا متوافقا مهنيا وسعيا نحو تحقيق أكثر درجة من التوافق مع المهنة وظروف العمل، فالأساتذة المميزون مهما كانت خبرتهم

وقدراتهم فهم يحرصون علو الحفاظ على مهنتهم و يدركون الهدف الرئيسي من من تواجدهم في المؤسسة الثانوية لتكوين أجيال متمكنة و متفوقة.

وعليه فمتغير الأقدمية ليس له أثر جوهري في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي. وهذا ما لا يتطابق دراسة "عائشة بنت علي بن محمد جوخب" بعنوان الذكاء الوجداني و علاقته بالتوافق المهني على معلمات مرحلة التعليم الثانوي التي هدفت إلي إيجاد الفروق في التوافق المهني لمتغير سنوات الخبرة المهنية و كانت نتائج الدراسة توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات مقياس التوافق المهني وفق لمتغير سنوات الخبرة حيث ظهرت الفروق لصالح سنوات الخبرة المهنية الأكثر.

وهذا ما يتماشى مع دراسة " أولاد حيمودة جمعة " 2005 والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاتجاه نحو المهنة و التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب متغيرات (الجنس، الأقدمية، التخصص الدراسي) و كانت النتائج المتحصل عليها تدل على عدم وجود فروق في الاتجاه نحو المهنة و التوافق المهني لدى مستشارين حسب متغير الأقدمية .

واختلفت مع دراسة " رويم فايزة " 2005 والتي هدفت إلى الكشف عن علاقة الاتصال الشخصي بالتوافق المهني لدى عمال الشركة الوطنية للكهرباء و الغاز بمدينة ورقلة حسب متغيرات (الجنس، الأقدمية، المستوى التعليمي، اتجاه الاتصال) فكانت النتائج المتحصل عليها تدل على عدم تأثير هذه العلاقة بعامل الأقدمية .

خلاصة الفصل :

تم التطرق في هذا الفصل الأخير إلى عرض و تفسير نتائج الدراسة وذلك من خلال تحليل نتائج إحصائية بالاعتماد على الأساليب الإحصائية .

— الإستنتاج العام:

هدفت دراستنا إلى الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي بتقريت، و قد أثبتت الدراسة الميدانية على عدم وجود العلاقة و هذا ما يوضح بأن التوافق المهني متعدد الأبعاد و العوامل التي تؤثر فيه، إذ أن ضغوط العمل أصبحت من الممكن التعامل معها في الوقت الراهن من خلال إتباع العديد من الإستراتيجيات على غرار البرامج الإرشادية التي تعمل على تخفيف من الضغوط، حيث تعد الضغوط المهنية من أكثر الظواهر المنتشرة في مجالات العمل (الصناعي والاجتماعي والتربوي)، وتعتبر المؤسسة التربوية أكثر المؤسسات عرضة لهذه الضغوط ، ولهذا أجريت الكثير من الدراسات التي تناولت الضغط المهني في مختلف المؤسسات التربوية ، وعليه فقد حاولنا في دراستنا الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني الذي يعد مهم جدا في حياة الفرد، و ذلك للتخلص من هذا الصراع و الضغوط ليتمكن من سد حاجته و تحقيق أهدافه ، و لا شك أن مجال العمل يعد من أهم المجالات التي ينبغي فيها على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق و من هنا يعد التوافق المهني من المؤشرات الدالة على توافق الشخص في عمله ، وكذا الكشف عن اختلافها في ظل المتغيرات الشخصية (الجنس ، الأقدمية) .

و كما توصلنا إلى النتائج التالية :

_ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بإختلاف الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بإختلاف الأقدمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي بإختلاف الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي بإختلاف الأقدمية.

المقترحات

تبقى الدراسة الحالية ونتائجها وتفسيرها على شكل دراسات وأبحاث سابقة للبحوث والدراسات اللاحقة وبناءا على النتائج المحصل عليها من خلال الدراسة الحالية يمكن اقتراح بعض التوصيات التي اتضحت من خلال البحث والتحليل والتفسير لمجمل البيانات المحصل عليها والتي يمكن إدراج جملة من المقترحات منها :

- العمل على تعريف الأساتذة بالمهام والواجبات الخاصة بعملهم وإدارتهم .
- دراسة وتطوير إجراءات العمل لتبسيطها وتوضيحها لتحقيق الكفاءة والفعالية .
- توفير الظروف المناسبة وإمكانيات لكي يقوم الأستاذ بأعماله على أكمل وجه وبالتالي عدم الدخول في إضرابات وكذا مشاكل سوء التوافق المهني والمردودية غير المتميزة والمطلوبة .
- الاهتمام ببرامج تطوير وتنمية معارف وقدرات الأساتذة .
- التنظيم الرسمي والحسن لساعات العمل بالنسبة للأساتذة حتى لا يقل جهده إذا كانت ساعات العمل كثيرة .
- توفير ظروف العمل الحسنة والمزايا الوظيفية التي ترفع من مستوى مردودية الأستاذ ال ثانوي .
- التعمق أكثر في دراسة هذا الموضوع وذلك بإضافة متغيرات أخرى مثل : المستوى التعليمي، السن، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، الجنس.
- توفير الظروف المناسبة وإمكانيات لكي يقوم الأستاذ بأعماله على أكمل وجه .
- تقديم فرص القيام بتربصات ودورات تكوينية للأساتذة .
- وضع أخصائي في العمل يهتم بمشاكل الأساتذة .
- توفير وتطبيق أساليب تنمية التوافق المهني لدى الأستاذ .
- القيام بالجولات الميدانية على المدارس لحث المعلمين على توظيف التقنيات المتوفرة بالمدارس وتدريبهم على طرق استخدامها في العمل التربوي.

- التحقق من كفاية الوسائل وأجهزة التقنيات التعليمية والتجهيزات المدرسية في المدارس (نوعاً وكمّاً) والعمل على توزيع الفائض منها على المدارس المحتاجة بالتنسيق مع قسم التجهيزات المدرسية.
- المشاركة في لجان وضع المواصفات الفنية لتجهيزات تقنيات التعليم والتجهيزات المدرسية وفي لجان دراسة المنافسات والاستلام واللجان الأخرى التي تخدم هذا المجال.
- تدريب المعلمين على استخدام الوسائل التعليمية والأجهزة التقنية في عملية التعليم والتعلم.
- العمل على نشر الوعي التقني في الميدان التربوي بين المشرفين التربويين والمعلمين والمشاركة في المحاضرات والندوات
- التربوية والدورات التدريبية التي تقام لهذا الغرض داخل الإدارة وفي الإدارات الأخرى ذات العلاقة فيما بينها.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- 1 إبراهيم شوقي عبد الحميد ، (1998) "علم النفس و التكنولوجيا الصناعة" ،دار الطباعة ،دار قباء للطباعة القاهرة،ص 125.
- 2 أحمد البطاح (2006) "قضايا معاصرة في الإدارة التربوية،ط1،دار الشروق ،عمان ،الأردن.
- 3 - بديع محمود مبارك قاسم(2001)"علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق"ط1،مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ،عمان.
- 4 - بشير معمريّة (2002)"القياس النفسي و تصميم الإختبارات النفسية"،ط 1،جامعة العقيد الحاج لخضر،باتنة.
- 5 توفيق هارون الراشدي (1999)"الضغوط النفسية"،وهراء الشرق ،القاهرة.
- 6 - جون بي(2005)"التعايش مع الضغوط"مكتبة جرير،السعودية،ط1.
- 7 حامد عبد السلام الزهران (1988)"الصحة النفسية و العلاج النفسي"،ط1،دار المعارف ،القاهرة.
- 8 حسن محمد عبد الرحمان (1988)"نظريات الشخصية"،دار قباء ، القاهرة.
- 9 - صبرة محمد علي وآخرون (2004):"سيكولوجية الصناعة" ،ط 1،دار المعرفة الجامعية،مصر الإسكندرية.
- 10 صلاح عبد الباقي (2001)"قضايا إدارية معاصرة"،الدار الجامعية ،الإسكندرية،ط1.
- 11 -عبد الحميد محمد علي،طارق عبد الرؤوف عامر (2009)"الإتجاهات الحديثة في القياس و التقويم التربوي ،ط1،مؤسسة طبية،القاهرة.
- 12 -عبد الخالق أحمد محمد : (1991) -"علم النفس المهني"،(دط)،الدار الجامعية،بيروت.
- 13 -عبد الله الصمادي،ماهر الدرابيع(2004)"القياس و التقويم النفسيو التربوي،ط1،دار وائل ،عمان.
- 14 -عمار بوحوش،محمد الذنيات(2007)"مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث".ط4،ديوان الجامعية الجزائرية.
- 15 -فاروق سيد عثمان(2001)"القلق و إدارة الضغوط النفسية"دار الفكر العربي ،القاهرة،ط1.
- 16 - فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي و التنظيمي، ط5، الدار الجامعية للطباعة و النشر، لبنان، 1986م.
- 17 -فؤاد البهي السيد(2004)"علم النفس الإحصائي و العقل البشري ،دار الفكر العربي .القاهرة.

قائمة المراجع

- 18 - كامل محمد محمد عويضة: (1996)، "علم النفس الصناعي"، (ط1)، دار الكتب العلمية، بيروت .
- 19 - ليبارت ليفي، زرق سند إبراهيم ليلي (ترجمة) "التوتر في الصناعة، دار النهضة العربية بيروت لبنان، 1995.
- 20 - محمد راكان الدغيمي (1997) "أساليب البحث العلمي و مصادر الدراسات الإسلامية"، ط 2، مكتبة الرسالة، عمان.
- 21 - محمود السيد أبو النيل (2005) "سلسلة علم النفس الصناعي و التنظيمي"، دار الفكر العربي / ط1، القاهرة.
- 22 - محمود سليمان العميان (2004) "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال"، ط 2، دار وائل للنشر، الأردن، عمان.
- 23 - مقدم عبد الحفيظ "الإحصاء و القياس النفسي و التربوي"، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 24 - منصور النعمان، غسان الديب النمري (1998) "البحث العلمي"، ط 1، دار الكندري للنشر و التوزيع، الأردن.
- 25 - وليد عبد المحسن الملحم (2004) "علم النفس النمو لدورة الحياة الإنسان"، ط 1، دار حامد لنشر و التوزيع.

قائمة المراجع

رسائل الجامعية :

- 26 — السيد إبراهيم السمدوني و فهد الربيعة :الإرهاك النفسي لدى عينة من المعلمين في مجال الخدمات الإنسانية بمدينة الرياض و علاقتها ببعض المتغيرات،مجلة جامعة الملك سعود ،العلوم التربوية و الدراسات الإسلامية ،ط10،ع1998،1،ص15.
- 27 — جمعة أولاد حيمودة، الاتجاه نحو المهنة وعلاقته بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة، 2005م .
- 28 — روبم فايزة، علاقة الاتصال الشخصي لدى العمال بتوافقهم المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة، 2005م .
- 29 — نايف بن فهد التويم ،مستويات ضغوط العمل و سبل مواجهتها في الأجهزة الأمنية،رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،قسم العلوم الإدارية ، 2001.
- 30 — إبراهيم بن حمد البدر،المناخ التنظيمي و علاقته بضغوط العمل رسالة ماجستير غير منشورة.جامعة الملك سعود،قسم العلوم الإدارية،2006.
- 31 — عبيد عبد الله العمري ،2006،ضغوط العمل عند المعلمين.
- 32 — عيس محمد رقي، 1992،مصادر التأزم النفسي لدى المعلمين لغة العربية بالمرحلة الابتدائية بالكويتو علاقتها ببعض المتغيرات ،مجلة إرشاد النفسي ،مجلد 15،ص190.
- 33 — المشعان عويد سلطان ،2000،مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في مرحلة المتوسط بدولة الكويت و علاقتها بالإضطرابات النفسية و الجسمية ،مجلد 27،عدد1،(25—92).

الملاحق

الملحق رقم (01)

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم



استمارة صدق المحكمين

إسم المحكم:

الطالبة:

الدرجة العلمية :

التخصص :

تحية طيبة

في إطار إعداد مذكرة التخرج تحت عنوان "التوافق المهني و علاقته بضغوط العمل لدى أساتذة

الثانوي" تضع بين أيديكم الإستمارة التالية راجين منكم تقويمها من حيث :

_____ ملائمة الأبعاد و مدى قياس الفقرات للأبعاد .

_____ مدى ملائمة البدائل للفقرات .

_____ و إعطاء بدائل أخرى .

التعاريف الإجرائية:

1/ التوافق المهني : هو حالة شعورية إيجابية يشعر بها أساتذة التعليم الثانوي،من تناسب و إنسجام مع

مهنة التدريس ،و كذا مع الرؤساء و الزملاء ،ليشمل بذلك حاجته و رضاه عن عمله من خلال ما

يملك من قدرات و استعدادات خاصة بالعمل ،و يعبر عنه بمجموع الدرجات المحصل عليها نتيجة

تطبيق أستبيان يقيس التوافق المهني المصمم من طرف الطالبة على عينة من الأساتذة التعليم الثانوي

بتقرت.

2/ ضغوط العمل :هي الحالة التي تصيب الأستاذ بمرحلة التعليم الثانوي نتيجة عدم توافقه مع

عمله،بسبب ما يتعرض له من ضغوطات داخل وخارج العمل و التي مصدرها نوع العمل ،وصراع

الدور،غموض الدور،عبء العمل،و صنع القرار،و الإتصال،و ظروف العمل،بحيث تفوق طاقته

التكيفية و ينتج عنه مجموعة من الآثار السلبية لحالته السلوكية و النفسية ، ويعبر عنه بمجموع

الدرجات المحصل عليها نتيجة تطبيق استبيان يقيس ضغوط العمل المصمم من طرف الطالبة على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بتفرت.

_____ بدائل التوافق المهني:

البدائل	أوافق	نوعا ما	لا أوافق
التعديل			

❖ _____ بدائل ضغوط العمل:

البدائل	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
التعديل					

الملحق رقم (02): يوضح أداة التوافق المهني في صورتها الأولية

الفقرات	تقيس	لا تقيس	التعديل
تربطني بزملائي علاقة إحترام متبادل			
يعترف زملائي بالجهد الذي أبذله			
أواجه صعوبات في إتصالي مع المدير			
يسأل عني زملائي عندما أتغيب			
أتضايق عندما أكلف التلاميذ بنشاط و لا يقومون به			
يساهم أولياء التلاميذ في التقليل من أعبائي واجباتي الوظيفية			
علاقتي مع تلاميذي مبنية على الحب و الإحترام			
يتعامل معي تلاميذي كأني فرد من أسرته			
علاقتي مع المدير قائمة على الإحترام المتبادل			
كثرة زيارات أولياء أمور التلاميذ تضايقتني			

			أشعر بالإستمتاع عندما أقوم بتدريس تلاميذي
			أحب مهنة التدريس كثيرا
			تحرص الثانوية على توفير الأمان و السلامة
			تضايقتني فكرة العودة إلى الثانوية بعد نهاية الأسبوع
			أرى أن الراتب الذي أتقاضاه يناسبه الجهد الذي أبذله
			أشعر بالملل من تكرار الدرس الواحد أكثر من مرة
			أحس بتعب شديد في أواخر الأسبوع
			أشعر بالفخر والإعتزاز من ممارستي لمهنة التدريس
			فرضت علي مهنة التدريس رغما عني
			أشعر بالرضا عن العمل الذي أقوم به
			أمتلك القدرة على إقتراح حلولاً لمعالجة مشكلاتي المهنية
			أسعى إلى تطوير معارفي وخبراتي
			يقل أدائي إذا كانت ساعات العمل طويلة
			أستطيع إيصال أفكارني إلى تلاميذي
			يصعب علي التعامل مع الطلبة الجدد
			تتلاءم طبيعة مهنتي و متطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه
			أمتلك القدرة على إتمام عملي في الوقت المحدد
			تؤثر إرتفاع درجة الحرارة على القدرة على العمل
			أشعر أن عملي يحتاج إلى المزيد من

			الخبرة و التدريب
			أحضر إلى الثانوية في الوقت المحدد

الملحق رقم (03) يوضح أداة الضغوط العمل في صورتها الأولية :

- نوع العمل:			
التعديل	لا تقيس	تقيس	
			01 أجد ساعات العمل طويلة
			02 أشعر بالملل من تكرار الدرس الواحد أكثر من مرة
			03 أشعر بأن مسؤولياتي كبيرة على التلاميذ
			04 مهنة التدريس تحتاج إلى التركيز و الانتباه
			05 أشعر بحماسة اتجاه عملي في أغلب الأحيان
			06 أعاني من التعب أثناء تأدية مهنتي
			07 أحس بالراحة والاطمئنان عند الانتهاء من عملي هات

2- صراع الدور:

			01 يوجه لي شخصين أو أكثر أوامر متعارضة
			02 يجب أن أؤدي بعض النشاطات بطريقة أعتقد أنها خاطئة
			03 يجب أن أفعل أشياء ضد مبادئ الشخصية
			04 أشعر أنني فقدت مكانتي العلمية عند التلاميذ

			05 أعاني صراع الأدوار بين العمل وواجباتي العائلية
			06 أقوم ببعض الأشياء في العمل التي تكون مقبولة من قبل المدير وليست مقبولة من الآخرين

3- غموض الدور:

			01 افتقار مهنتي إلى الوضوح والأهداف المحددة
			02 أنا غير متأكد من مسؤوليات وظيفتي
			03 أعاني في مهنتي نقص المعلومات و التدريب الكافي

3- عبء العمل :

			01 أشعر أن مهنة التدريس عملية روتينية مملة
			02 حجم العمل الذي أقوم به أكثر من اللازم
			03 جدول الحصص متغير وغير ثابت
			04 يكلفني المدير بمهام ومسؤوليات متعددة في وقت واحد
			05 أكون عصبي المزاج منذ دخولي الثانوية حتى خروجي منها
			06 إدارة الثانوية ليست متعاونة

			مع المدرسين	
			الوزارة لا تأخذ بعين الاعتبار شهادة المدرسين	07

5- صنع القرار:

			بعض القرارات الصادرة من الثانوية غير عادلة	01
			ينتابني القلق من الاشتراك في الندوات النقاشية	02
			طبيعة عملي لا تسمح لي باتخاذ قرارات جريئة لتطوير عملي	03
			اتخذ قرارات تؤثر على مصالح الآخرين من حولي	04
			أتردد في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	05
			من واجبي تقديم المشورة والرأي للعاملين معي لمساعدتهم في حل مشاكلهم	06

6- الاتصال :

			أتجنب النقاش مع زملائي لأنها يضايقني	01
			درجة الاحترام والتقدير في العمل غير كافية	02
			يتعامل مدير الثانوية بتحيز لبعض المدرسين	03
			أشعر أن هناك شيء من عدم الثقة بيني وبين زملائي في	04

			العمل	
			علاقتي مع الإدارة قائمة على التفاهم	05
			أشعر أنني مهدد من قبل الآخرين في العمل	06

7- ظروف العمل :

			فوضة التلاميذ تضعف تركيزي	01
			أشعر أنني بحاجة إلى الهدوء في العمل	02
			أرى أن الجهد المبذول أكبر مقارنة مع الأجر	03
			تتوتر أعصابي أثناء أدائي لعملي	04
			لا أستطيع القيام بعملي بشكل جيد عندما يراقبني المدير	05
			تؤثر الحرارة المرتفعة في عملي	06
			الوزارة لا تأخذ بعين الاعتبار شهادة المدرسين	07



الملحق رقم (04)
جامعة قاصدي مرباح – ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس
تخصص علم النفس العمل والتنظيم

استبيان

أ/ البيانات الشخصية :

الجنس : ذكر () أنثى ()

الأقدمية : أقل من 5 سنوات () أكثر من 5 سنوات ()

ب/ التعليمات :

أخي الأستاذ – أختي الأستاذة :

تحياتنا أما بعد :

أمل التكرم بالاطلاع على الإستبانة المرفقة وقراءة كل العبارات التي تتضمنها ووضع علامة (X) في المكان المناسب الذي يعبر عن رأيك ؛ كما أمل عدم ترك أي عبارة دون إجابة .
كما أعلمكم بان جميع الإجابات ستكون موضع السرية والاهتمام والعناية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

لكم جزيل الشكر والتقدير

الملحق رقم (05) يوضح أداة التوافق المهني في صورتها النهائية:

الفقرات	أوافق	نوعا ما	لا أوافق
تربطني بزملائي علاقة إحترام متبادل			
أشعر بالإستمتاع عندما أقوم بتدريس تلاميذي			
أمتلك القدرة على إقتراح حلولاً لمعالجة مشكلاتي المهنية			
يعترف زملائي بالجهد الذي أبذله			
أحب مهنة التدريس كثيرا			
أسعى إلى تطوير معارفي و خبراتي			
أواجه صعوبات في إتصالي مع المدير			

			تحرص الثانوية على توفير الأمان و السلامة
			يقل أدائي إذا كانت ساعات العمل طويلة
			يسأل عني زملائي عندما أتغيب
			تضايقتني فكرة العودة إلى الثانوية بعد نهاية الأسبوع
			أستطيع إيصال أفكارني إلى تلاميذي
			أنضايق عندما أكلف التلاميذ بنشاط و لا يقومون به
			أرى أن الراتب الذي أتقاضاه يناسبه الجهد الذي أبذله
			يصعب علي التعامل مع الطلبة الجدد
			يساهم أولياء التلاميذ في التقليل من أعبائي واجباتي الوظيفية
			أشعر بالملل من تكرار الدرس الواحد أكثر من مرة
			تتلاءم طبيعة مهنتي و متطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه
			علاقتي مع تلاميذي مبنية على الحب و الإحترام
			أحس بتعب شديد في أواخر الأسبوع
			أمتلك القدرة على إقتراح حلولاً لمعالجة مشكلاتي المهنية
			يتعامل معي تلاميذي كأني فرد من أسرهم
			أشعر بالفخر و الإعتراز من ممامستي لمهنة التدريس
			تؤثر إرتفاع درجة الحرارة على القدرة على العمل
			علاقتي مع المدير قائمة على الإحترام

			المتبادل
			فرضت علي مهنة التدريس رغما عني
			أشعر أن عملي يحتاج إلى المزيد من الخبرة و التدريب
			كثرة زيارات أولياء أمور التلاميذ تضايقتني
			أشعر بالرضا عن العمل الذي أقوم به
			أحضر إلى الثانوية في الوقت المحدد

الملحق رقم (06) يوضح ضغوط العمل في صورتها النهائية:

الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
أشعر أن ساعات العمل طويلة جدا					
يوجه لي شخصين أو أكثر أوامر متعارضة					
أعتقد أن مهنتي تفتقر للوضوح					
أشعر أن مهنة التدريس عملية روتينية مملة					
بعض القرارات الصادرة من الثانوية غير عادلة					
أتجنب النقاش مع زملائي لأنه يضايقتني					
فوضى التلاميذ تضعف تركيزي					
أشعر بالملل من تكرار الدرس الواحد أكثر من مرة					
أؤدي بعض النشاطات أعتقد أنها خاطئة					
أنا غير متأكد من مسؤوليات وظيفتي					
أرى أن حجم العمل الذي أقوم به أكثر من اللازم					
ينتابني القلق من الإشتراك في الندوات النقاشية					
درجة الإحترام و التقدير في العمل غير كافية					

					أشعر أنني بحاجة إلى الهدوء في العمل
					أشعر بأن مسؤولياتي كبيرة على التلاميذ
					يجب أن أفعل أشياء ضد مبادئ الشخصية
					أعاني في مهنتي نقص المعلومات
					أعاني من جدول الحصص المتغير و غير ثابت
					طبيعة عملي لا تسمح لي باتخاذ قرارات جريئة لتطوير عملي
					يتعامل مدير الثانوية بتحيز لبعض المدرسين
					أرى أن الجهد المبذول لا يتناسب مقارنة مع الأجر
					تحتاج مهنة التدريس إلى التركيز و الإنتباه
					أشعر أنني فقدت مكاتي العلمية عند التلاميذ
					يكلفني المدير بمهام و مسؤوليات متعددة في وقت واحد
					أخذ قرارات خاطئة تؤثر على مصالح الآخرين من حولي
					أشعر بحماسة إتجاه عملي في أغلب الأحيان
					أعاني صراع الأدوار بين العمل وواجباتي العائلية
					تهمل الوزارة شهادات المدرسين
					أتردد في إتخاذ القرارات الخاصة بالعمل
					أعاني من التعب أثناء تأدية مهنتي
					أقوم ببعض الأشياء في العمل تكون مقبولة من قبل المدير و ليست مقبولة

					من الآخرين
					أكون عصبي المزاج منذ دخولي الثانوية حتى خروجي منها
					من واجبي تقديم المشورة و الرأي للعاملين معي لمساعدتهم في حل مشاكلاتهم
					أشعر أنني مهدد من قبل الآخرين في العمل
					تؤثر الحرارة المرتفعة في عملي
					أحس بالراحة و الإطمئنان عند الإنتهاء من عملي
					أجد صعوبة في القيام بعملي بشكل جيد عندما يراقبني المدير
					أشعر أن هناك شيء من عدم الثقة بيني وبين زملائي في العمل
					علاقتي مع الإدارة قائمة على التفاهم
					أرى أن إدارة الثانوية ليست متعاونة مع المدرسيين
					تهمل الوزارة شهادات المدرسيين

الملحق رقم (07) يوضح قائمة أسماء المحكمين:

— من أجل معرفة و تحقيق محتوى الأداتين قمنا بتوزيعهم على بعض الأساتذة المحكمين :

الأستاذ	الدرجة العلمية	التخصص
خلادي يمينة	علم النفس الإجتماعي	دكتوراه
معمر حمزة	علم النفس عمل و تنظيم	دكتوراه
سميرة بوزفاق	علم النفس الإجتماعي	دكتوراه
باوية نبيلة	علم النفس عمل و تنظيم	دكتوراه

ياسين محجر	علم النفس عمل و تنظيم	دكتوراه
------------	-----------------------	---------

الملحق رقم (08) يوضح تعديلات الفقرات الإستيعاب:

الجدول رقم (08) يوضح التغيير في فقرات التوافق المهني :

الرقم	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
01	تربطني بزملائي علاقة إحترام متبادل و تنافس شريف في مجال العمل.	تربطني بزملائي علاقة إحترام متبادل
03	أواجه صعوبات و عراقيل في إتصالي مع المدير.	أواجه صعوبات في إتصالي مع المدير.
04	يسأل عني زملائي عندما أغيب.	يسأل عني زملائي عندما أغيب.
06	أحس بمشاركة أسر التلاميذ في التعليم و توجيه أبنائها.	يساهم أولياء التلاميذ في التقليل من أعبائي واجباتي الوظيفية.
08	يتعامل معي التلاميذ كأني فرد من أسرته	يتعامل معي تلاميذي كأني فرد من أسرته.
09	علاقتي مع المدير قائمة على التفاهم و التقدير والإحترام المتبادل	علاقتي مع المدير قائمة على الإحترام المتبادل.
20	أشعر بالرضا عن العمل الذي أشغله	أشعر بالرضا عن العمل الذي أقوم به.
21	أمتلك القدرة على إقتراح حلول لمعالجة مشاكل الثانوية	أمتلك القدرة على إقتراح حلول لمعالجة مشكلاتي المهنية.
27	أسعى إلى تطوير معارفي و طموحي.	أسعى إلى تطوير معارفي و خبراتي
29	أمتلك القدرة على إكمال عملي في الوقت المحدد. أشعر أن عملي تنقصه الخبرة و التدريب.	أمتلك القدرة على إتمام عملي في الوقت المحدد. أشعر أن عملي يحتاج إلى المزيد من الخبرة و التدريب.

الملحق رقم (09) يوضح تغيير فقرات ضغوط العمل:

جدول رقم (09) يوضح التغيير في فقرات ضغوط العمل

الرقم	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
01 04	أجد ساعات العمل طويلة	أشعر أن ساعات العمل طويلة جدا
14	مهنة التدريس تحتاج إلى التركيز و الإنتباه	تحتاج مهنة التدريس إلى التركيز و الإنتباه
16	إفتقار مهنتي إلى الوضوح و الأهداف المحددة	أعتقد أن مهنتي تفنقر إلى للوضوح
	أعاني في مهنتي نقص المعلومات و التدريب الكافي	أعاني في مهنتي نقص المعلومات
39	تتوتر أعصابي أثناء أدائي لعملي	أشعر بالتوتر أثناء أدائي لعملي

الملحق رقم 09: ثبات ألفا كرونباخ للتوافق المهني

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,450	30

ثبات التجزئة النصفية للتوافق

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,309
		N of Items	15 ^a
	Part 2	Value	,190
		N of Items	15 ^b
	Total N of Items		30
Correlation Between Forms			,358
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,528
	Unequal Length		,528
Guttman Split-Half Coefficient			,528

ثبات الفا كرونباخ للضغوط

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	41

تبات التجزئة النصفية للضغوط

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,822
		N of Items	21 ^a
	Part 2	Value	,638
		N of Items	20 ^b
		Total N of Items	41
Correlation Between Forms			,708
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,829
	Unequal Length		,829
Guttman Split-Half Coefficient			,823

الملحق رقم (10) يوضح نتائج صدق ضغوط العمل و التوافق المهني:

```
T-TEST GROUPS=VAR00002(1 2)
```

```
/MISSING=ANALYSIS
```

```
/VARIABLES=VAR00001
```

```
/CRITERIA=CI(.95).
```

صدق المقارنة الطرفية للتوافق

T-Test

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1,00	8	76,5000	3,16228	1,11803
	2,00	8	66,3750	2,97309	1,05115

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
VAR00001 Equal variances assumed	,407	,534	6,598	14	,000	10,12500	1,53457	6,83367	13,41633
Equal variances not assumed			6,598	13,947	,000	10,12500	1,53457	6,83250	13,41750

```
T-TEST GROUPS=VAR00004(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=VAR00003
/CRITERIA=CI(.95).
```

صدق المقارنة الطرفية للضغوط

T-Test

Group Statistics

VAR00004	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00003 1,00	8	128,3750	7,85471	2,77706
2,00	8	81,7500	12,31434	4,35378

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
VAR00003 Equal variances assumed	3,873	,069	9,029	14	,000	46,62500	5,16405	35,54921	57,70079	
Equal variances not assumed			9,029	11,887	,000	46,62500	5,16405	35,36163	57,88837	

الملحق رقم (12) يوضح نتائج الفرضيات:

الفرضية العامة :

CORRELATIONS

/VARIABLES=STRESS TAWFOK

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		STRESS	TAWFOK
STRESS	Pearson Correlation	1	,090
	Sig. (2-tailed)		,372
	N	100	100
TAWFOK	Pearson Correlation	,090	1
	Sig. (2-tailed)	,372	
	N	100	100

الفرضية الجزئية الأولى و الثالثة :

-TEST GROUPS=SEX (1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=STRESS TAWFOK

/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Group Statistics

	SEX	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
STRESS	1,00	60	112,4500	18,14389	2,34237
	2,00	40	111,3750	19,47080	3,07860

TAWFOK	1,00	60	69,0333	7,43096	,95933
	2,00	40	69,7000	6,86201	1,08498

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
STRESS	Equal variances assumed	,336	,563	,282	98	,779	1,07500	3,81370	-6,49317	8,64317
	Equal variances not assumed			,278	79,592	,782	1,07500	3,86840	-6,62396	8,77396
TAWFOK	Equal variances assumed	,052	,820	-,453	98	,652	-,66667	1,47172	-3,58725	2,25391
	Equal variances not assumed			-,460	88,188	,646	-,66667	1,44827	-3,54472	2,21139

الفرضية الجزئية الثانية و الرابعة :

T-TEST GROUPS=ENCIEN(3 4)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=STRESS TAWFOK

/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Group Statistics

	ENCIEN	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
STRESS	3,00	36	113,5556	21,75506	3,62584
	4,00	64	111,1563	16,68496	2,08562
TAWFOK	3,00	36	68,0278	7,46223	1,24371
	4,00	64	70,0156	6,97499	,87187

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
STRESS	Equal variances assumed	1,330	,252	,617	98	,538	2,39931	3,88637	-5,31307	10,11168
	Equal variances not assumed			,574	58,438	,568	2,39931	4,18289	-5,97232	10,77093
TAWFOK	Equal variances assumed	,028	,867	-1,334	98	,185	-1,98785	1,49017	-4,94504	,96935
	Equal variances not assumed			-1,309	68,644	,195	-1,98785	1,51887	-5,01819	1,04250

