جامعة عمار ثليجي الاغواط
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا

الموضوع:

الضغوط النفسية وعلاقتها بمستوى التوافق المهني لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار الثليجي الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس
تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد
-تهامي نور الدين
شاعة اسماء

اشراف استاذ التعليم العالي
كروم خميستي

السنة الدراسية: 2021/2020

إهداء

الحمد لله إلهي لا يطيب الليل الا بشكرك ولا يطيب النهار الا بطاعتك ولا تطيب اللحظات الا بذكرك ولا تطيب الاخرة الا بعفوك

الى من بلغ الرسالة و آدى الامانة ونصح الامة الى نبي الرحمة سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

الى من وهبه الله الهيبة والوقار الى من علمني ان الحياة محبة وصفاء نفس باختصار الى من احمل اسمه بافتخار والدي العزيز

الى مباركة الاسم جوهرة نفسي الى شمعة احرقت نفسها من اجل سعادتنا

والدتي الغالية

الى من تقف الحروف عاجزة عن وصفهم ولا تتم الفرحة الا بتواجدهم اخوتي محمد، علي،طاهر ،سليمان والى الكتكوتة اية وابن أخي ناصر وسندس الاعزاء والى كل الاهل والاقارب

الى من جمعتني بهم الايام على سبل العلم وصدف الحياة تتزاحم عليا اسماءهم وتختلف عليا امكنهم الى من تحمل الريح اطيافهم ويرفرف القلب شوقا لهم اصدقائي واحبتي مغربي لعرج، وهاب مشري، مصطفى، عيسى، سمير، لعربي عبد القادر الى كل من علمني وساندني في مشواري الدراسي اهدي هذا العمل المتواضع واخص بالذكر الأستاذ الدكتور كروم خميستي.

تهامي نورالدين

إهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

إلى بؤرة النور التي عبرت بي نحو الأمل والأماني الجميلة. إلى من علمني أن أعيش من أجل الحق حتى لو فارقت روحي جسدي، ولطالما تفطر قلبه شوقا وحنت عيناه الوضاءتان إلى رؤيتي متقلدا شهادة الماستر، وها هي قد أينعت بين يديه "والدي العزيز.

إلى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها. إلى أمي التي مهما كبرت أبقى طفلها الذي يكتب اسمها على قلبه ساعة حزنه، ويهتف بفضلها حين يتقدم في علمه وعلمه درجات... "لك يا والدتي الحبيبة يا سيدة القلب والحياة أهديك رسالتي لتهديني الرضا والدعاء.

إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكراهم فؤادي. إلى أخواتي وأخواني "

أصدقائي لكم نور ضياء الشمس منه يغترف فسماءكم بيضاء تقتاد المشاعر "

أخرج عن السطر قليلا .إلى من تملك هشام والمذكرة والكتابة واللسان الى زوجي الغالي

إلى استاذي الفاضل الدكتور "كروم خميستي

إلى كل الأهل والاقارب وإلى كل من تسعهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

شاعة اسماء

شكر وعرفان

نرى لزاما علينا تسجيل الشكر وإعلامه ونسبة الفضل لأصحابه، استجابة لقول النبي المصطفى "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

وكما قيل:

علامة شكر المرء إعلان حمـده فمن كتم المعروف منهم فما شكر

فالشكر أولا لله عز وجل على أن هدانا لسلوك طريق البحث والتشبه بأهل العلم وإن كان بيننا وبينهم مفاوز.

كما نخص بالشكر أستاذنا الكريم ومعلمنا الفاضل المشرف على هذا البحث الدكتور كروم خميستي فقد كان حريصا على قراءة كل ما نكتب ثم توجهنا إلى ما ترى بأرق عبارة وألطف إشارة، فله منا وافر الثناء وخالص الدعاء.

كما نشكر السادة الأساتذة وكل الزملاء وكل من قدم لنا فائدة أو أعاننا بمرجع، أسأل الله أن يجزيهم عنا خيرا وأن يجعل عملهم في ميزان حسناتهم.

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الضغوط النفسية لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية، وكذا مستوى التوافق المهني لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط، وذلك من خلال معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى موظفي الكلية، ثم معرفة ماذا كانت توجد فروق بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.

وقد اتبعنا المنهج الوصفي المناسب لطبيعة الدراسة وذلك بالاعتماد على استبيان يوضح
الضغوط النفسية، واستبيان للتوافق المهني، وقد تم تطبيق هذه الدراسة على
101موظف بكلية العلوم الاجتماعية، وللتأكيد من صحته
استخدمنا الخصائص السيكو مترية، وبعد جمع البيانات تمت معالجة باستخدام الأساليب الاحصائية
باستخدام معامل الارتباط بيرسون والاختبار ت ومعامل الفاكرونباخ.

وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

توجد علاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط
لا توجد فروق في الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير الجنس

Résumé de l'étude

La présente étude vise à identifier le niveau de stress psychologique chez les employés de la Faculté des sciences sociales, ainsi que le niveau d'adaptation professionnelle chez les employés de la Faculté des sciences sociales de l'Université Ammar THELIDJI à Laghouat. Elle vise aussi l'identification de la relation entre le stress psychologique et l'adaptation professionnelle chez les employés de la faculté. Il existe des différences entre le stress psychologique et l'adaptation professionnelle chez les employés de la faculté des sciences sociales en raison de la variable genre, et nous sommes arrivés aux conclusions suivantes :

Il existe une relation entre le stress psychologique et l'adaptation professionnelle chez les employés de la Faculté des sciences sociales de l'Université Ammar THELIDJI à Laghouat.

Il n'y a pas de relation entre le stress psychologique et l'adaptation professionnelle des employés, liées au variable sexe.

Il existe une relation entre le stress psychologique et l'adaptation professionnelle chez les employés de la Faculté des sciences sociales de l'Université Ammar THELIDJI à Laghouat.

Nous avons suivi l'approche descriptive appropriée à la nature de l'étude, basée sur un questionnaire qui montre que le stress

psychologique et un questionnaire de compatibilité professionnelle.

Cette étude a été appliquée à 101 employés de la faculté des sciences sociales, et pour confirmer sa fiabilité nous avons utilisé des propriétés psychométriques, et après avoir collecté les données, elles ont été traitées à l'aide de méthodes statistiques

Utilisation du coefficient de corrélation de Pearson, du test et du coefficient de FACRONBACH d'adaptation professionnelle parmi les employés de la Faculté des sciences sociales de l'Université Ammar TEHELIDJI à Laghouat en relation avec la variable genre.

فهرس المحتويات:

العنوان	الصفحة
الإهداء	ا
الشكر	ب
الفهرس	ج
قائمة الجداول	د
قائمة الملاحق	ذ
مقدمة	1
الجانب النظري	
الفصل الاول: اشكالية الدراسة واعتباراتها	
1 اشكالية	4
2 فرضيات الدراسة	5
3 اهمية الدراسة	5
4 اهداف الدراسة	5
5 التعاريف الاجرائية	6
6 الدراسات السابقة	6
الفصل الثاني: الضغوط النفسية	
1 مفهوم الضغوط	13
2 مفهوم الضغوط النفسية	14
3 مصادر الضغوط النفسية	14
4 انواع الضغوط النفسية	16
5 الاثار المترتبة عن الضغوط النفسية	17
6 النظريات المفسرة للضغوط النفسية	19
الفصل الثالث: التوافق المهني	
1 تعريف التوافق	32
2 تعريف التوافق المهني	32

3 نظريات التوافق المهني	34
4 تقسيم التوافق المهني	38
5 مظاهر التوافق المهني	40
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع : اجراءات الدراسة الميدانية	
1 المنهج المعتمد في الدراسة	43
2 حدود البحث	43
3 مجتمع الدراسة	44
4 اداة البحث	45
5 الاساليب الاحصائية	49
الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها	
1 عرض نتائج الفرضية الرئيسية	52
2 عرض نتائج الفرضية الجزئية الاولى	53
3 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية	53
استنتاج واقتراحات	56
الخاتمة	57
قائمة المراجع	58

قائمة الجداول:

الجدول	الصفحة
جدول رقم 01 مقارنة بين الضغوط الايجابية والسلبية	17
جدول رقم 02 عدد عمال المؤسسة	45
جدول رقم 03 توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	46
جدول رقم 04 توزيع المجتمع الأصلي للدراسة	47
جدول رقم 05 يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الضغوط	47

النفسية	
جدول رقم 06 العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني	48
جدول رقم 07ثبات البنود لمقياس التوافق المهني	48
جدول رقم 08 الفروق بين الضغوط النفسية	49
جدول رقم 09الفروق في التوافق المهني	51
جدول رقم 10 يبين الفروق في الضغوط النفسية لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية باختلاف الجنس	52
جدول رقم 11 يبين الفروق في التوافق المهني باختلاف الجنس	53

قائمة الملاحق:

الملحق	الصفحة
ملحق رقم 01 تقديم الاستبيان	61
ملحق بنود رقم 02 الضغوط النفسية	62
ملحق بنود رقم 03 التوافق المهني	63
ملحق رقم 4 العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني	65
ملحق رقم 5الفروق في الضغوط النفسية حسب متغير الجنس	65
ملحق رقم 6الفروق في التوافق المهني حسب متغير الجنس	66
ملحق رقم 7 معامل الفا كرو نباخ	67

مقدمة :

تعتبر الضغوط النفسية التي يواجهها الموظف داخل مكان عمله مصدرا من مصادر التأثير على أداءه داخل المؤسسة لذا فان أية مشكلة أو الضغوط حياتية او نفسية يتعرض لها الموظف اثناء أداء مهامه ستترك أثارها عليه نفسيا وجسديا بصور مباشرة وغير مباشرة وبالتالي ستؤثر على مدى كفاءة الأعمال التي ينجزها داخل المؤسسة.

ويتعرض العديد من الأفراد إلى الضغط النفسي معظم الوقت فبعضها يساعد على تحقيق الاهداف وانجاز الاعمال بنجاح، كما ان هناك ضغوطات قد تعرقل الانجاز وتؤثر سلبا على صحته فما يعيق الفرد وجود مجموعة من المعيقات التي تحول بينه وبين تحقيق الاهداف مما يترتب عليه مجموعة من الضغوط النفسية

ان زيادة الضغوطات على الفرد تؤدي به الى فقدان القدرة على التوازن واللجوء الى تغيير نمط سلوكه عما كان عليه الى نمط اخر وللضغوط اثارها على الجهاز البدن والنفسي للفرد فالضغط النفسي حالة يعرفها الفرد. (ابو سعود2001،ص22)

ان سلوك الانسان وتصرفاته تقترن بتصوراته للحياة ونظرته للأشياء والأمور، التي تحيط به (عبد العزيز،1997،ص99)

كما تعد الضغوطات النفسية من مصادرها واثارها على العاملين في المؤسسات، باختلافها من الموضوعات التي اخذت اهتمام الكثير من الباحثين رغم اقترانها بوجود الإنسان نتيجة لما تسببه هذه الضغوطات من نتائج سلبية على نفسية الموظفين وانخفاض الاداء داخل المنظمة (جاب الله ،2002، ص30).

لطالما اعتبر التوافق المهني مؤشرا للنجاح في المؤسسات، لما له من ضرورة، لقيام الفرد بمهام العمل الموكل اليه وحسب ما طلب منه، وعن طريقه يقاس مدى تأثير الضغوطات النفسية على اداء العامل لمهنته حسب الظروف الملائمة لذلك، بحيث يعد الاساس الأول لتحقيق التوافق المهني ن ذلك ان التوافق المهني يرتبط بنجاح العمل.

ان العوامل المؤثرة في التوافق المهني كثيرة ومتنوعة بعضها مرتبط بشخصية الفرد والعض الاخر مرتبط بمدى تأقلمه وسط بيئة عمله، حيث تشير الكثير من

الدراسات التي اجريت عل الافراد داخل مكان عملهم تشير الى ان الموظفين تواجههم عدة ضغوطات اذ تؤثر على مدى توافقهم مع مهنتهم كزيادة وتراكم الاعمال وعدم توافق الافراد داخل المنظمة فبعض المرؤوسين يهمهم الجانب الربحي فقط دون مراعاة ظروف العمل حيث يتعرض الموظف للضغوطات النفسية جراء كثرة الأعمال وتراكمها.

قسمت دراستنا إلى جانبين جانب نظري وتكون من ثلاثة فصول:

الفصل الأول: خصص لإشكالية الدراسة وتساؤلاتها، والفرضيات، وأهميتها تم تحديد التعريفات الإجرائية لهذه الدراسة.

الفصل الثاني: خصص لموضوع الضغوط النفسية بحيث جاء كمايلي: التمهيد ثم تعريف الضغوط وتعريف الضغوط النفسية، مصادرها، أنواعها، أعراضها، النظريات المفسرة لها وفي الأخير خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: تناول ما يلي:

تمهيد، تعريف التوافق المهني، تعريف التوافق، مظاهره، أنواعه، العوامل المؤثرة فيه النظريات المفسرة وفي الاخير خلاصة الفصل

اما الاجانب الثاني تمثل في: الجانب الميداني للدراسة حيث قسم الى فصلين

الفصل الرابع:

تناولنا في هذا الفصل الجانب الميداني للدراسة من خلال المنهج المتبع وعينة الدراسة ومجتمع الدراسة إضافة الى أداة الدراسة وثم الخصائص السيكوسماتية.

الفصل الخامس: تناولنا في هذا الفصل عرض ومناقشة الفرضيات والتعليق عليها للوصول الى نتائج تساعدنا في اعداد حلول لمواجهة الضغوطات النفسية

الجانب النظري

الفصل الأول: اشكالية الدراسة واعتباراتها

1_تحديد الإشكالية

2- فرضيات الدراسة

3-أهمية الدراسة

4-أهداف الدراسة

5-التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة

6-الدراسات السابقة

1 تحديد الإشكالية:

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات التي أنشأها المجتمع، إذ تقوم بوظيفة التعليم والتكوين والتي تساعد الفرد على تنمية شخصيته من جميع نواحي من خلال توفير بيئة مناسبة للتعليم كتوفير الدكاترة المؤهلين ومن الجانب الإداري توفير موظفين اكتفاء في أداء المهام الإدارية بطرية سهلة وبسيطة.

ان الحياة مليئة بعدة ضغوطات تعصف بالإنسان لأنه يعيش في عصر يزهر بالصراعات والتناقضات وتزداد مطالب الحياة مما ينتج عنها مواقف ضاغطة ومصادر للقلق والتوتر وعوامل أخرى، حيث أن الأفراد في جميع مواقف الحياة يتعرضون الى مواقف ومؤثرات من مصادر عديدة كالبيت وأماكن عملهم وخاصة في الجامعات. (عريس،2017، ص 13)

يعتبر الموظف داخل الجامعة العنصر الأساسي حيث يلعب دورا مهما في فعالية المؤسسة، نظرا للدور الذي يقوم به داخل المنظمة، من خلال المجهودات التي يقوم بها في المساهمة في تطوير المنظمة والعمل على السير نحو طريق النجاح وعليه فإننا من خلال هذه الدراسة سنحاول معرفة إستراتيجية التكيف مع الضغوطات النفسية من طرف موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة عمار ثلجيي بالأغواط ،حيث قمنا بدراسة ميدانية على عينة من موظفي الكلية، من اجل فهم ظاهرة الضغوط النفسية ومدى توافقها مع المهنة الموكلة للفرد ومنه نطرح التساؤلات التالية:

تساؤلات الدراسة:

- هل توجد علاقة بين الضغوط النفسية ومستوى التوافق المهني لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعي باختلاف الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية باختلاف الجنس؟

2 فرضيات الدراسة:

توجد علاقة بين الضغوط النفسية ومستوى التوافق المهني لدى موظف كلية العلوم الاجتماعية

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى موظفي كلية العلوم لاجتماعية باختلاف الجنس

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية باختلاف الجنس

3 أهداف الدراسة:

- ✓ هدفت هذه الدراسة الى: الكشف عن المستوى الموجود بين موظفي كلية العلوم الاجتماعية في الضغوط النفسية والتوافق المهني.
- ✓ معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية ومستوى التوافق المهني بين موظفي الكلية.
- ✓ معرفة الفروق بين موظفي الكلية في الضغوط النفسية ومستوى التوافق المهني حسب متغير الجنس.

4 أهمية الدراسة:

إلقاء الضوء على بعض المشكلات النفسية التي يعاني منها موظفي الكلية في المجتمع المهني، ومن أهمها الضغوط النفسية والتوافق المهني.

استفادة القائمين على تسيير أماكن العمل داخل الكليات من نتائج هذا البحث للتقليل من الآثار السلبية الناتجة عن الضغوط النفسية بالنسبة لعمال الكلية إما ماديا أو معنويا.

5 التعريفات الإجرائية:

الضغوط النفسية:

الحالة النفسية التي تؤثر على الموظف من عدة نواحي منها صحية وأسرية وهذا راجع الى عدم قدرته على مواجهة العراقيل والصعوبات التي تواجهه في الحياة العملية.

التوافق المهني:

قدرة العامل على تحقيق التكيف بينه وبين بيئة عمله وشعوره بالرضا ومقدرته على التعامل مع زملائه ومرؤوسيه في العمل وكذا كيفية تعامله مع طلاب الكلية.

- **6 الدراسات السابقة:**
- **دراسة Happlin et Hipps (1991):**

لقد اهتم الباحثان بإجراء دراسة حول الضغط النفسي لدى المعلمين: وقد أجريا بحثا لتحديد مستوى الضغوط التي يتعرض لها المعلمون وقد شملت العينة 219معلما ومعلمة، طبق عليهم مقياس للضغوط النفسية لدى المعلمين، وقد أشارت النتائج إلى أن كثرة المسؤوليات المهنية والعلاقات بين المعلمين والإدارة والزملاء والطلاب هي من المراحل الرئيسية المولودة للضغوط لنفسية ومستوياتها لدى المعلمين، كما تبين وجود علاقة بين الضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلمون ومستوى الأداء المتوقع منهم.

*** دراسات تناولت الضغوط النفسية:دراسة صلاح احمد السودان (2003): ضغوط النفسية لدى أساتذة مرحلة التعليم الأساسي وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية**

هدفت الدراسة الى معرفة الضغوط النفسية لدى أساتذة مرحلة التعليم الأساسي وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية

توصلت الدراسة الى النتائج الاتية: حوالي ثلث الأساتذة بمجتمع الدراسة يعانون من الضغوط النفسية بمستوياتها المختلفة (خفيف، متوسط، حاد) توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية لدى أساتذة وطبيعة المواد التي يدرسها الأستاذ

- **دراسة "بيورك وريتشارد سون":**

قاما بدراسة ضغوط العمل المرتبطة بممارسة مهنة الطب من خلال دراسة طويلة على عينة شملت 2087طبيبا في كندا، ثم في هذه الدراسة استخدام أداة استبيان تتضمن عدة مقاييس منها مقياس لمصادر ضغوط العمل، ومقياس عام للضغوط، إضافة إلى مقاييس للرضا الوظيفي، وبلغت نسبة الإستبيان الراجعة(60%) من إجمالي الاستبيانات الموزعة، و ثم في هذه الدراسة التوصل إلى أن هناك عددا من العوامل المسببة لضغوط النفسية لدى الأطباء منها، حجم العمل، المشاكل الإقتصادية، الهموم العائلية، المرض، المنظمة، الزملاء، إجمالي ساعات العمل، مدة المناوبات، المتطلبات المهنية.

- **دراسة الدكتور لوكيا الهاشمي وآخرون2002 -2003:**

دراسة بعنوان "الضغط النفسي لدى المكتبين الجامعيين" جاء من خلال دراسة نفسية إجتماعية وتنظيمية بمكتبات جامعة منتوري قسنطينة.

ومن أهم نتائج هذا البحث تظهر بأن العاملين بالمكتبات الجامعية لجامعة منتوري يولون بشكل عام اهتماما خاصا بـ "الحوافز، ظروف العمل، الإدارة والنظرة الإجتماعية لمهنة المكتبي، وهي عوامل تؤدي إلى نشوء توتر نفسي لديهم.

2 الدراسات التي تناولت التوافق المهني:

- **الدراسة التي قام بها خالد المسعري 1995بعنوان " الإتجاه نحو العمل في مجال التحقيق وعلاقته بالتوافق المهني" :**

وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني للضباط والعاملين في مجال التحقيق والمجالات الإدارية ومدة خبرتهم فيه وقد تكونت عينة الدراسة من 121ضابطا يعملون في مجتمعين مختلفين وقد توصل الباحث في دراسته إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ضباط التحقيق والضباط الإداريين في مستوى

التوافق المهني مع طبيعة العمل ونظامه وكانت هذه الفروق لصالح الضباط الإداريين.كما توصل إلى أن هناك علاقة إرتباطية بين اتجاههم نحو عملهم وتوافقهم مع نظام العمل وطبيعة العمل وظروفه وشعورهم بمكانتهم الإجتماعية وشعورهم بعبء المسؤولية فيه بما في ذلك الدرجة الكلية للتوافق المهني، وكذلك تم التوصل إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بين التوافق المهني وسنوات الخبرة

- **الدراسة التي قام بها " محمد رفقي ومحمد فتحي1999) ("بعنوان التوافق المهني وعلاقته بالإحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال " بجامعة الكويت:**

وتناولت هذه الدراسة متغيرين أساسيين في مجال السلوك التنظيمي أولهما بالتوافق المهني لدى معلمات الرياض بإعتباره أمرا أساسيا يضمن التقليل من سوء استغلال القدرات، و ثانيهما الاحتراق النفسي كمؤشر للإحساس بالضغوط النفسية في مجال العمل وقد تعرضت الدراسة إلى بيان العلاقة المحتملة بينهما وقد تم بناء أداتين أحداهما لقياس التوافق المهني وفقا لنموذج الذي استخلصه هاريسون و رفاقه عند دراستهم للضغوط المهنية و تم تحديده إجرائيا في بعدين:

-مدى إدراك الفرد لملائمة ذاته لمتطلبات المهنة الذات

-مدى إدراك الفرد لملائمة المهنة لحاجاته الوظيفة

والثانية لقياس الاحتراق النفسي كمؤشر للإحساس بالضغوط النفسية في مجال العمل و تتمثل في وجود مؤشرات نفسية وسلوكية وفيزيولوجية سالبة وقد توصلت النتائج إلى درجات التوافق المهني لدى معلمات الرياض يتسم توزيعها بالإعتدال و أن المتغيرات الوصفية المتمثلة في العمر وسنوات الخبرة و المؤهل العلمي و المنطقة لم تكن ذات اثر جوهري في تحديد هذا التوافق، ونفس الشيء بالنسبة لدرجات الإحساس بالإحتراق النفسي.

الفصل الثانـي

الضغوط النفسية

1 تعريف الضغوط

2 تعريف الضغوط النفسية

3 مصادر الضغوط النفسية

4 انواع الضغوط النفسية

5 الاثار المترتبة عن الضغوط النفسية

6 النظريات المفسرة للضغوط النفسية

تمهيد:

حضي موضوع الضغوط النفسية باهتمام كبير من قبل الباحثين والعلماء في علم النفس وذلك لما يتعرض لها الإنسان في حياته اليومية، أين تؤثر عليه من عدة جوانب منها النفسية ومنها المهنية، إذ تختلف هذه الضغوط من موظف الى اخر وذلك من حيث شدتها، لذا يتطلب منهم التصدي لها وتحديها لتحقيق توافق وتكيف ملائم في المجال المهني.

1 تعريف الضغوط:

اختلف العلماء والباحثين في تعريفهم لموضوع الضغوط النفسية فلكل منهم تعريف يختلف عن الاخر لذا قدمنا بعض التعريفات وكانت على النحو التالي:

تعريف محمود ابو دارين: هي خلل في استجابات الفرد لوضعية جديدة تؤدي الى كسر التوازنات البيولوجية والنفسية للفرد بحيث تؤثر على بعض جواب حياته.

(جبالي،2012، ص 13)

تعريف جوردون: هي استجابات نفسية وانفعالية وفيزيولوجية للجسم تجاه أي مطالب يتم ادراكها، على انها تهديد لرفاهية وسعادة الفرد وهذه التغييرات تقوم بإعداد وتأهيل الفرد للتوافق، مع الضغوط والتي هي الظروف المحيطة به سواء تجنبها او واجهها.

(عريس،2017، ص66)

تعريف ميلي: مجموعة من الاحداث تتزامن مع التعرض لموقف ضاغط، وهو استجابة غير محددة من الجسم نحو متطلبات البيئة كالتغير في الاسرة او فقدان الوظيفة، والتي بدورها تضع الفرد في موقف ضاغط يؤدي به الى الدخول في ضغوط نفسية تؤثر عليه. (بهاء الدين السيد،2008، ص130/129)

2 تعريف الضغوط النفسية:

تعددت التعاريف للضغوط النفسية ذلك لارتباطها بعدة مفاهيم واتجاهات ونظريات ولهذا يمكننا التطرق للمفاهيم التالية:

تعريف لطفي محمد: هي تأثير داخلي لدى الفرد ينجم عن التفاعل بين قوى ضاغطة ومكونات شخصية وقد يؤدي الى اضطرابات جسمية ونفسية وسلوكية، تدفعه الى الانحراف عن الاداء الطبيعي او يؤدي به الى التحفيز لتحسين اداءه. (داود،2012، ص91)

.تعريف هاينز سيلي: الضغط النفسي هو الاستجابة غير النوعية للجسم لأي طلب دافع، كما انه الطريقة اللاإرادية التي يستجيب بها الجسد عقليا وبدنيا لأي دافع وهو تعبير عن مشاعر التهديد، والخوف قبل إجراء أي عمل. (هارون الرشدي،1999، ص13)

والضغوط النفسية هي أحد الظواهر التي تواجه الانسان في حياته من خلال المواقف والأوقات المختلفة التي تتطلب منه توافقا، وليسمن الضروري ان تكون هذه الضغوط ظاهرة سلبية، بالتالي لا تستطيع الهروب منها ا وان تكون بمنأى عنها لان ذلك يقلل من فعالية الفرد ومن ثم الوصول الى مرحلة الإخفاق.

(العزبي مديحة،1985، ص20)

ويرى ميكراف الضغوط بأنها أدراك الفرد لعدم قدراته على أحداث استجابة مناسبة لمطلب أو مهام ويصاحب هذا الإدراك انفعالات سلبية كالغضب ، والقلق، والاكتئاب وتغيرات فسيولوجية كرد فعل تنبيهي للضغوط والتي يتعرض لها الفرد وقد استعمل مصطلح الضغوط في اغلب العلوم فمثلاً استعمل في العلوم الهندسة والفيزياء والطب، وكان يقصد به القوة الخارجية الموجهة نحو عنصر مادي ، وينتج عن هذه القوة تعديل مؤقت أو دائمي على تركيب العنصر، وقد تبنى هذا الاصطلاح الهندسي الباحثون الفيسيولوجيون فأصبح من اصطلاحاتهم المألوفة للتعبير عن العوامل الخارجية التي تؤثر على صحة الفرد ، وقد تم التركيز على التغيرات الفسيولوجية

الهرمونية وما تسببه من أمراض جسدية نتيجة لاستجابة الفرد للمواقف الضاغطة وإهمال دوره في تفاعله النفسي معه.

3 مصادر الضغوط النفسية:

عندما ننظر للعلاقة الرابطة بين الفرد ومجتمعه يتبادر الى الأذهان أن الضغوطات النفسية تنتج عدة مصادر مختلفة وتتمثل في مصادر خارجية واخرى داخلية وهي:

المصادر الخارجية:

-**مصادر أسرية:** تعتبر الأسرة من أهم الأسباب التي تؤثر في حياة الشخص إما ايجابيا أو سلبيا لكن هناك عوامل تؤدي به الى الدخول في ضغوطات نفسية كالطلاق كثرة الجدالات الصراعات العائلية، سوء تربية الأولاد.

-**الضغوط المهنية:** كثرة الخلافات داخل مكان العمل، عدم الرضا عن مكان العمل والوظيفة الدخل الضعيف، وجود تسلط إداري.

-**ضغوط صحية وفيزيولوجية:** التغييرات الفيزيولوجية والكيميائية واختلاف النظام الغذائي

-**ضغوطات سياسية:** ان سياسة البلد الذي يعيش فيه الفرد لها دور رئيسي في تحديد الكثير من حجم الضغوطات النفسية التي يتعرض لها الفرد في المجتمع

-**ضغوطات ثقافية:** تعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على نفسية الفرد من خلال استيراد الثقافات

-**ضغوطات نفسية:** كشعور الفرد بالقلق والاكتئاب، الخوف من التعرض للأمراض

-**ضغوط كيميائية:** كسوء استخدام المواد الكيميائية داخل ورشات العمل.
(شحاتة، النجار،2003، ص30)

أما المصادر الداخلية للضغوطات النفسية فقد جاءت على النحو التالي:

-**ضغوط عاطفية:** إن غريزة العاطفة لدى البشر تعتبر ميزة وهبها الله له وميزه بها فهي تعتبر من مستلزمات وجوده الإنساني فأي موقف عاطفي قد يؤثر على حياته النفسية، فلحياة العاطفية تجعله مستقرا ومتوازنا فأي تأثير على هدا الجانب يضعف مقاومة الفرد لأحداث الحياة الضاغطة.

-**ضغوط اجتماعية:** يندرج تحتها العلاقات مع الأصدقاء والزملاء واختلاف الميول والتوجهات، والتفاوت في العادات والمعتقدات.

-**ضغوط شخصية:** تكون إما ذاتية، سواء جسمية او عقلية أو نفسية، والتي تنشأ من الاختلافات الوظيفية العقلية، او اختلافات في ميكانيزمات الدفاع وإشباع الحاجات وسوء التوافق، كما يشمل أحداث الحياة الرئيسية.

4 أنواع الضغوط النفسية:

اختلف الباحثون في تحديد أنواع الضغط النفسي تبعا للمعايير التي تستخدم في تصنيفه فقد صنفه سيلي في ثلاث انواع هي:

-**الضغط النفسي السيئ:** الذي يضع على الفرد متطلبات زائدة ويطلق عليه الكرب

-**الضغط النفسي الجيد:** الذي له متطلبات لإعادة التكيف كالسفر والمشاركة في البطولات الرياضية كدورات في كرة القدم. (الزغبي،2005، ص11)

أما مور فقد صنف الضغوط النفسية التي يواجهها الفرد في ثلاث أنواع هي:

-**الضغوط الناتجة عن التوترات الاعتيادية:** هي الضغوط التي يواجهها الفرد في حياته اليومية والتي تنتج عن عدم قدرته على إشباع حاجاته، أو إخفاقه في إشباع متطلباته وحل المشكلات التي يواجهها في الحياة اليومية.

-**الضغوط النمائية:** هي الضغوط الناتجة عن المتغيرات النمائية التي تتطلب تغييرا بسيطا في عادات الفرد والتغيير في أسلوب حياته.

-**ضغوط الأزمات الحياتية:** هي الناتجة عن الظروف الحياتية كالإصابة بالأمراض الشديدة التي لا يستطيع الفرد مقاومتها، او فقدان شخص عزيز.

وقد قسم **لازورس** هو كذلك بدورة تصنيفا لردود فعل الفرد على الضغوط حيث قسمها الى اربعة فئات هي:

***ردود فعل الفيزيولوجية:** والتي تعد أكثر دلالة على وجود الضغوط النفسية لدى الفرد، ونشمل ردود افعال جهازه الحركي، والغدة النخامية التي تفرز الهرمونات المتنوعة عند مواجهة الضغط النفسي. (بهاء الدين،2008، ص17)

***تغير القدرات المعرفية:** لا يقصد به ضعف القدرات المعرفية، حيث أثبتت الدراسات أن الضغط النفسي قد يزيد من القدرات المعرفية او ينقص منها.

وقد أوضح **كيلي** ان هناك نوعين للضغوط ايجابية وسلبية وهو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم 1 يوضح المقارنة بين الضغوط الايجابية والسلبية

ضغوطات إيجابية	ضغوطات سلبية
تساعد على التفكير والتركيز على النتائج	تولد ارتباكا وتدعوا للتفكير في الجهد المبذول
تساعد الفرد على النوم الجيد	تسبب للفرد الشعور بالأرق
تمد الفرد بالقوة والتفاؤل بالمستقبل	تسبب له الضعف والتشاؤم من المستقبل
تمنحه الإحساس بالمتعة ولإنجاز	تؤدي الى الشعور بالقلق والفشل
توفر له القدرة على التعبير عن الانفعال	تعمل على ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير عنها

5 الآثار التي تترتب على الضغوط النفسية:

تشير الدراسات النفسية والطبية المختلفة ، الى أن للضغوط النفسية أثارا فسيولوجية وأخرى نفسية يمكن توضيحها فيما يأتي :

1.الآثار الفسيولوجية:

وتتمثل الآثار الفسيولوجية المرتبطة بالضغوط في اضطرابات الجهاز الهضمي ، والإسهال ، والإمساك المزمن ، واضطرابات الجهاز التنفسي ، وارتفاع ضغط الدم ، والصداع ، وانتشار الأمراض الجلدية، وتضخم الغدة الدرقية، والبول السكري والتشنج العضلي، والتهاب المفاصل الروماتيزمي، واضطرابات الغذاء كفقدان الشهية ، أو الشره والبدانة والميل للتقيؤ والغثيان، والنوبات القلبية ، وقرحة المعدة وارتفاع نسبة الكولسترول .

2. الآثار النفسية:

تكاد تجمع نتائج البحوث النفسية على أن للضغوط أثارا نفسية تتمثل في اضطراب أدراك الفرد، وعدم وضوح مفهوم الذات لديه، كما أن ذاكرته تضعف وتصاب بالتشتت، ويصبح أكثر قابلية للمرض النفسي والعقلي والجسمي، كما أن تكرار الضغوط الشديدة يؤدي بالفرد الى الغضب والخوف والحزن والشعور بالاكتئاب، وكذلك الشعور بالخجل والغيرة.

فالضغوط النفسية يمكن أن تؤدي الى اضطراب النمو ، وعدم الثقة في النفس وتزيد من تشتت الانتباه. وبشكل عام ترتبط الضغوط باضطراب الأداء وضعفه وتشوش السمع والحركات الزائدة، وكراهية الذات، وتصدع الهوية، والميل للاغتراب وكثرة الشكوى من المرض، والرغبة في النعاس.

6 النظريات التي تناولت مفهوم الضغوط النفسية:

أولا: النظريات البيولوجية:

- **نظرية والتر كانون:**(نظرية المواجهة أو الهروب)

وترجع هذه النظرية للعالم الفسيولوجي والتر كانون الذي حاول تفسير الاستجابات الفسيولوجية للضغوط في دراسة عن كيفية استجابة كل من الإنسان والحيوان اتجاه التهديد الخارجي والمواقف الضاغطة لقد وجد أن هناك عدداً من الأنشطة المتتابعة التي تستثير الغدد الكظرية والجهاز العصبي وزيادة كمية الأدرينالين في الدم ويؤدي الى سرعة التنفس وزيادة حمضية الدم واندفاعه كالأنسجة العضلية وتحرير الدهون المخزونة التي تهيئ الجسم لمواجهة الخطر أو الهروب منه وحدوث تغيرات فسيولوجية مثل اضطرابات المعدة وزيادة نبضات القلب واضطراب في الكلام.

ويعد كانون أول من استخدم مصطلح الضغوط النفسية، إذ وصف البشر والحيوانات بأنهم واقعون تحت تأثير الضغوط وذلك من خلال ربط الضغوط بتجاربه المختبرية في الهروب ورد فعل الهرب وذلك من خلال من ملاحظة رد فعل الغدة الكظرية والجهاز العصبي السمبتاوي في مواقف البرد أو الحاجة الى الأوكسجين.

وقد أطلق عليها أيضا اسم الاستجابة الطارئة حيث يرى أن تلك الاستجابة تجعل الكائن الحي أما أن يواجه الموقف الضاغط ويتصدى له وإما أن يتجنب هذا ويشير كانون الى أن الكائن الحي يستطيع مقاومة الضغوط عندما يتعرض لها بمستوى منخفض، إلا أن الضغوط الشديدة أو الطويلة الأمد يمكن أن تسبب انهيار الأنظمة البيولوجية التي يستخدمها الكائن الحي في مواجهة تلك الضغوط وبذلك وصف كانون الأسلوب الذي يتم من خلاله محافظة أجهزة الجسم المختلفة للكائن الحي بطريقة آلية على وسط متوازن الى حد بعيد ولأجل البقاء في حالة توازن. (سلطان،2009،ص83)

●**نظرية هانز سيلي** (Hans Selye ,1956): (متلازمة التكيف العام)

تعد نظرية سيلي إحدى النظريات البيولوجية التي اعتمدت على ردود الأفعال البيولوجية والفسيولوجية في تفسيرها، ويعتبر سيلي الرائد الأول الذي قدم مفهوم الضغوط الى الحياة العملية ووضع نموذجا للضغوط النفسية وعلاقتها بالأمراض إذ يرى أن المرض تعبير عن الإحداث النفسية والاجتماعية، قد أشار أن للضغوط دوراً مهماً في إحداث معدل عال من الإنهاك والانفعال الذي يصيب الجسم فحدوث أي إصابة جسمية أو انفعالية غير سارة أو الإصابة بالتعب والألم لها علاقة بتلك الضغوط.

ويؤكد سيلي أن الضغوط من العوامل المهمة التي تؤثر في الصحة لأنها تضعف وظائف الإنسان، إذ أن التغيرات الجسمية والانفعالية غير السارة التي تنتج عن الضغط تؤدي الى مجموعة من الإعراض أطلق عليها إعراض التكيف العام.

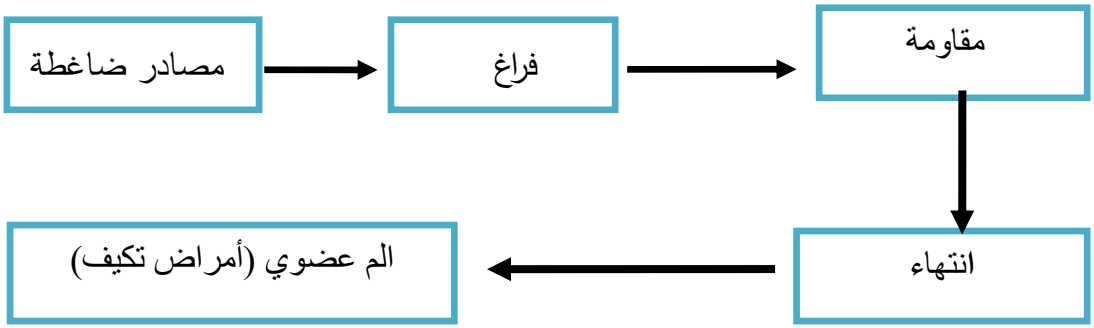
وقد تبين أن التعرض المستمر الى الضغط النفسي يؤدي الى حدوث اضطرابات في إنحاء الجسم المختلفة مما يؤدي الى ظهور هذه الإعراض التي أطلق عليها اسم زملة أعراض التكيف العام وهذه الزملة تحدث من خلال المراحل وهي:

- ✓ **مرحلة الاستجابة الانذارية:** وفي هذه المرحلة الأولى يظهر على الجسم تغيرات واستجابات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضاغط ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم خصوصاً إذا كان الضغط النفسي شديداً في هذه المرحلة يؤدي بالفرد الى الموت. (محمد،1999،ص195)
- ✓ **مرحلة المقاومة:** فتحدث نتيجة للتعرض المستمر للحدث الضاغط وتختفي الاشارات الجسدية المرتبطة مع ردود الأفعال التنبيهية وتزيد المقاومة ويبدو الجسم وكأنه عاد الى حالته الطبيعية نتيجة النشاط الزائد للغدة النخامية ، وتشمل هذه المرحلة الأعراض الجسمية التي يحدثها التعرض المستمر للمنبهات والمواقف الضاغطة التي يكون الكائن الحي فيها قد اكتسب القدرة على التكيف معها وتعتبر هذه المرحلة هامه في نشأة أعراض التكيف أو ما يسمى بالأعراض السيكوسماتية مثل (الربو ، أمراض ضغط الدم) وتحدث هذه الأعراض عندما

تعجز قدرة الإنسان على مواجهة المواقف عن طريق رد الفعل التكيفي ويؤدي التعرض المستمر الى ضغوط اضطراب التوازن الداخلي مما يحدث مزيداً من الإفرازات الهرمونية المسببة الى الاضطرابات العضوية وبالتالي فأن الفرد المتعرض للضغط ينتقل الى مرحلة الإجهاد.

- ✓ **مرحلة الإنهاك:** وتسمى بمرحلة الإجهاد أو الاستنزاف. فإذا طال تعرض الفرد لضغوط متعددة لفترة أطول، فأنه سوف يصل الى نقطه يعجز عن الاستمرار في المقاومة ويدخل بمرحلة الإنهاك ويصبح عاجزاً عن التكيف بشكل كامل في هذه المرحلة تنهار الدفعات الهرمونية وتنقص مقاومة الجسم وتصاب كثير من أجهزة بالعصب حيث يسير المريض نحو الموت بخطى سريعة.

- ✓ مخطط توضيحي لمراحل التكيف العام مع الضغط في نظرية سيلي
- ✓ (Kelly, Shaver, William& Mary 1993, p.176).



ثانياً: النظريات البيئية:

- ➢ **نظرية هنري موراي:**

يعتبر موراي أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط فهم الشخصية وتفسير السلوك على اعتبار أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات للجوهرية للسلوك داخل الشخص ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة، ويعرف الضغط بأنه صفة وخاصية لموضوع بيئي أو لشخص ستيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول لهدف معين، ويميز في هذا الصدد بين نوعين من الضغوط هما.

1.ضغط بيتا. (Beta Stress) ويشير الى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها سلوك الفرد ويفسرها ذاتياً.

2.ضغط الفا. (Alpha Stress) ويشير الى خصائص الموضوعات البيئية والأشخاص ودلالتها كما هي في الواقع.

ويوضح موراي أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول بيتا ويؤكد أن الفرد بخبرته يصل الى ربط موضوعات معينه بحاجه بعينها ويطلق على هذا المفهوم (تكامل الحاجة)، أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة النشطة فهذا ما يعبر عنه بمفهوم الثيما.

ويؤكد موراي انه يمكن أن نستنتج من هذه النظرية وجود الحاجة لدى الفرد من بعض المظاهر التي تتضح في سلوك الشخص إزاء انتقائه واستجابته لنوع معين من المثيرات يصاحبه انفعال خاص حيث يتم إشباع الحاجة يحس الفرد بالراحة، كما يحس بالضيق أذا لم يتحقق الإشباع ومن تلك الحاجات الانجاز،العدوان،الاستقلال،المضادة،السيطرة، التحقير.

●**نظرية ريتشارد لازاروس** (Richard Lazaros1966): نظرية التوافق بين الشخص والبيئة

يعد ريتشارد لازاروس رائد هذه النظرية التي سميت أيضا نظرية (التقييم المعرفي) في الضغوط أو ما يطلق علية (التقييم الابتدائي) الذي يشير الى تقدير العمليات المعرفية لمواجهة متطلبات نمو الفرد.

والتقويم المعرفي هو مفهوم أساس في هذه النظرية، يعتمد دور الفرد، إذ أن تقييم التهديد ليس مجرد أدراك مبسط للعناصر المكونة لذلك، ولكنها رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف. ويعتمد تقييم الفرد على عدة عوامل منها:

✓ **العوامل الشخصية:**

العوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية

العوامل المتصلة بالموقف نفسه

فيرى أن الضغوط هي مترتبات عملية التقدير لدى الفرد وتقييم ما إذا كانت مصادر الفرد كافية للوفاء بالمتطلبات المفروضة عليه من البيئة أم لا , ومن ثم فأن الضغوط تتحدد بمدى الموائمة بين الشخص والبيئة فعندما تكون مصادر الفرد كافية ومناسبة للتعامل مع الموقف الصعب، يشعر بقليل من الضغط ، وعندما يدرك الفرد أن المصادر ربما لن تكون كافية للتعامل مع الحدث أو الموقف إلا بشق الأنفس وبذل الجهد الكبير ، فيشعر بمقدار متوسط من الضغط ، أما عندما يدرك الفرد أن مصادره لن تكون كافية لتلبية متطلبات البيئة فيشعر بتعرضه لكم هائل من الضغوط ، وبالتالي فأن الضغوط تنتج عن عملية تقدير الإحداث(كونها ضارة أو تمثل تحديا) وفحص الاستجابات الممكنة لتلك الإحداث.(المزروع،2009،نص53)

وقدا أكد لازاروس على أهمية الفروق الفردية بالاستجابة للضغوط فعليه أن شدة الضغوط تعتمد على إدراك الفرد للموقف الضاغط أو تعامله مع الموقف الذي أدركه لكونه مهدد له، مما يؤدي الى استثارة أفعاله والى ضغوط محاورات سلوكية للتعامل مع الموقف الضاغط ومدى تخمين التغيرات النفسية الحاصلة.

والتقييم في نظرية لازاروس هو الفهم الكلي للضغوط إذ تتضمن استراتيجيات التعامل والنشاط المعرفي العصبي والاستجابة الانفعالية والفسيولوجية والنتائج السلوكية، ويرى لازاروس ان الأفراد يتعرضون الى نوعين من العوامل الضاغطة هما:

المتطلبات البيئية: وتتمثل بالأحداث الخارجية (الأسرية والاجتماعية والاقتصادية) التي يواجهها الفرد بحياته وتتطلب منه التوافق معها كالأزمات العائلية والمرض والوفاة وغيرها.

المتطلبات الشخصية: وتشمل طموحات الفرد وأهدافه وقيمته، والفعاليات التي يسعى لتحقيقها في حياته مثل تحقيق مستوى دراسي مرتفع.

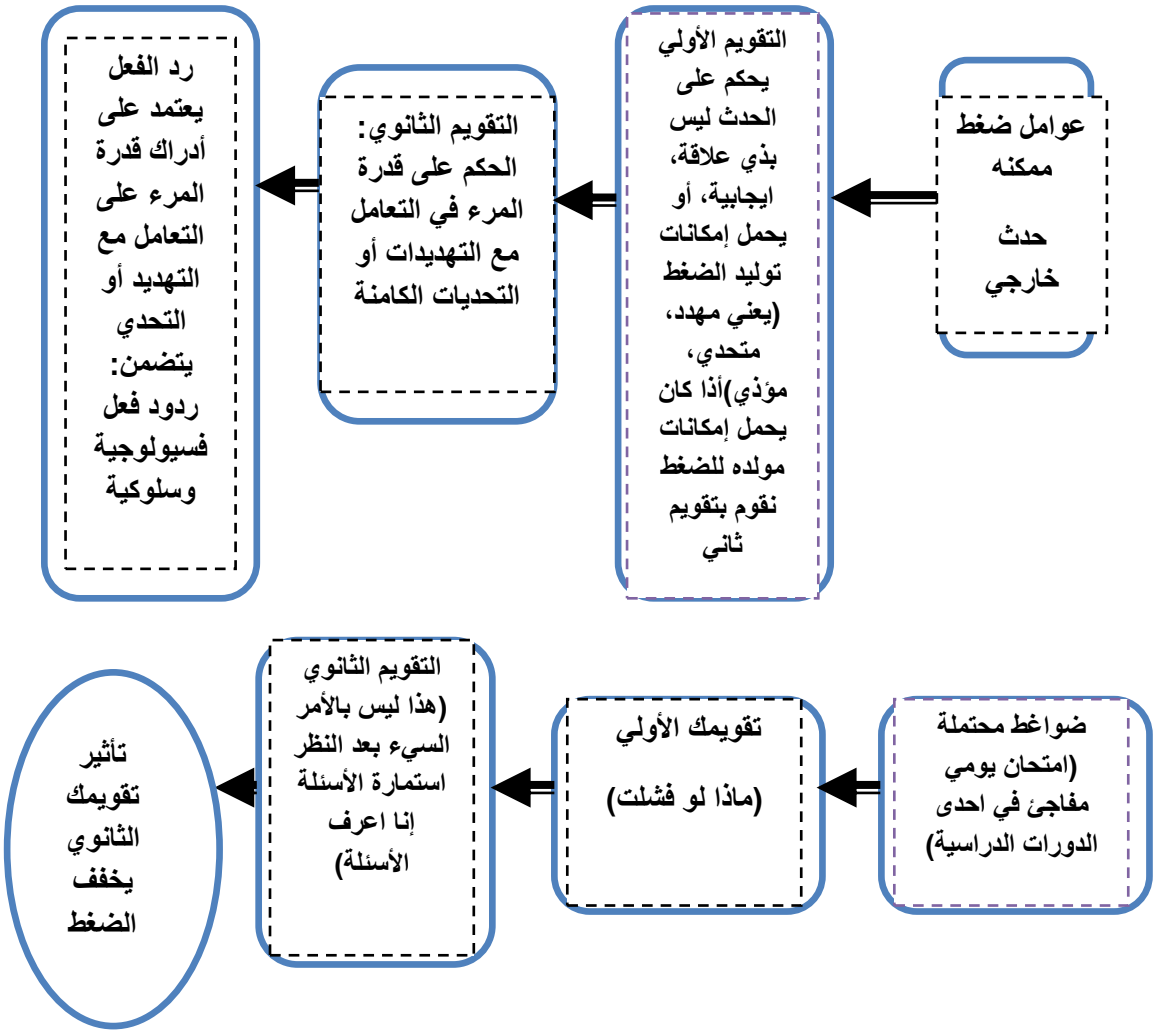
تقويم المواقف الضاغطة: أكد لازاروس أهمية إدراك الموقف وتقويمها بوصفة موقفاً ضاغطاً من الفرد نفسه.

الاستجابة للضغوط: وهي المرحلة الأخيرة في عملية تعرض الفرد للضغوط وفهمها وفيها يحاول الفرد اختيار أحد البدائل المتاحة للاستجابة، كأن يكون جهداً فسيولوجياً أو معرفياً أو سلوكياً بهدف التخلص من تأثير الموقف الضاغط ويقصد بالاستجابة من المواقف الضاغطة أن يكون الفرد واقعاً تحت تأثير هو أشار لازاروس الى وجود عمليتين متوازنتين:

- **التقويم الأولي:** وهو إصدار الفرد حكماً معيناً على نوع الضغوط ودرجة تهديده فقد يقيم الفرد الموقف على انه سلبياً أو ايجابياً شديد أو ضعيف ويتأثر التقويم الأولي بعوامل الموقف إذ يتضمن طبيعة الأذى أو التهديد أو أذا كان الحدث مألوفاً أو جديداً أو لم يسبق التعرف عليه من قبل ومدى احتمال حدوثه ومدى وضوحه أو غموضه في توقع النتيجة.
- **التقويم الثانوي:** فيشير الى قدرة الفرد على تحديد مصادر التعامل مع الموقف الضاغط، نظرية الاختيار، والتقييم، إذ يتم التقويم بطرق التعامل المتاحة ونتائج اختيار أي منها واحتمال نجاحها

وعلى الرغم من أهمية التقييم الأولي الى أن التقييم الثانوي يكتسب أهمية كبرى لدى لازاروس.

وقد وضع كل من لازاروس وفولكمان (Lazarus and Folkman 1984) نموذج لرد الفعل تجاه العوامل والأحداث الضاغطة.



مخطط يوضح ذلك نموذج لاز أروس – فولكمان في رد فعل الفرد في التعامل مع العوامل المولدة للضغط. (Martine& Osborne ,1993، p.140)

- **.نظرية سبيلبرجر** (Spielberger 1972):

تعتبر نظرية سبيلبرجر في القلق مقدمه ضرورية لفهم نظريته في الضغوط حيث انه ربط بين كل من القلق، الضغوط، التهديد:

- **القلق:** هو عملية انفعالية تشير إلى تتابع الاستجابات المعرفية السلوكية التي تحدث الى رد فعل لشكل ما من الضغوط.
- **الضغوط (Stress):** يشير هذا المصطلح الى التغيرات في الأحوال البيئية التي تتسم بدرجة ما من الخطر الموضوعي.
- **التهديد:** أما هذا المصطلح فيشير إلى التقدير والتفسير الذاتي لموقف خاص، إذا كان سبيلبيرجر قد اهتم بتحديد خاص وطبيعة المواقف الضاغطة التي تؤدي الى مستويات مختلف لحالة القلق، إلا انه لا يساوي بين المفهومين (الضغط والقلق) وذلك لان الضغط النفسي وقلق الحالة يوضحان الفروق بين خصائص القلق برد فعل انفعالي والمثيرات التي تستدعي هذه الضغوط.

فالقلق كعملية انفعالية تشير الى تتابع الاستجابات المعرفية السلوكية التي تحدث كرد فعل بشكل ما من الضغط وتبدأ هذه العملية بواسطة مثير خارجي ضاغط.

ويميز سبيلبرجر بين مفهوم الضغط ومفهوم التهديد وكلاهما مفهومين مختلفين، فكلمة ضغط تشير الى الاختلافات في الظروف والأحوال البيئية التي تتسم بدرجة ما من الخطر الموضوعي أما كلمة تهديد فتشير الى التقدير والتفسير الذاتي لموقف خاص على انه خطير أو مخيف أي بمعنى توقع خطر أو إدراك ذاتي للخطر، ولقد اهتم سبيلبرجر في الإطار المرجعي لنظريته لتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة والتي تكون ضاغطة ، ويميز بين حالات القلق الناتجة عنها (البيئة) ويحدد العلاقة بينها وبين ميكانيزمات الدفاع التي تساعد على تجنب تلك النواحي الضاغطة فالفرد في هذا الصدد يقدر الظروف الضاغطة التي أثارت حالة القلق لديه ثم يستخدم الميكانزيمات الدفاعية المناسبة لتخفيف الضغط (كبت، إنكار، إسقاط) أو يستدعي سلوك التجنب الذي يسمح بالهرب من الموقف الضاغط.(فاروق السيد عثمان، ص99)

وكان لنظرية سبيلبرجر قيمة خاصة في فهم طبيعة القلق واستفاد منها كثير من العلماء والباحثين واجري هو نفسه كثير من الدراسات تحقق خلالها من صدق فروض ومسلمات نظريته.

- **نظرية موس وشيفر(Moss & Schaefer 1986):**

تقدم هذه النظرية، نموذجا للعوامل الأساسية المؤثرة في استجابة الفرد للضغوط، إذ ان عمليات المواجهة والتكيف مع الضغوط تتضمن جهوداً سلوكية ومعرفية يقوم ببذلها الفرد خلال تعامله مع الموقف الضاغط.

وقد حدد "موس وشيفر" استجابة الفرد للموقف الضاغط بثلاث مراحل هي:

- ✓ **المرحلة الأولى:** العوامل الشخصية والديمغرافية للفرد: وتتضمن الجنس والعمر والحالة الاجتماعية والاقتصادية للفرد، والنضج المعرفي والوجداني، وقوة الذات والثقة بالنفس، والخبرات السابقة، في مواجهة الإحداث وتشمل أيضاً العوامل المتصلة بالخبرات الضاغطة مثل نوع الحدث الضاغط سواء كان كوارث على الطبيعة كالزلازل والأعاصير أم على الإنسان كالحروب، وتشمل العوامل البيولوجية مثل الموت والمرض، فضلاً عن مدى تعرض الفرد للحدث الضاغط، وقدرته على مواجهته، والتحكم في إثارة احتمالات وقوعه، كما وتشمل العوامل المتعلقة بالبيئة الاجتماعية والفيزيائية، مثل العلاقات بين الإفراد وأسرهم ومدى تماسك المجتمع وتعاون الأفراد في مواجهة الحدث الضاغط وتحمل الآثار المترتبة عليه
- ✓ **المرحلة الثانية:** إدراك الحدث الضاغط والتوافق معه، وتشمل على:

أ-إدراك الفرد للحدث الضاغط: وهنا يكون الإدراك بعد حدوث الموقف (الحدث) الضاغط. وقد يحدث الإدراك تدريجياً. فقد يكون غامضاً في البداية، ثم تتضح معالمه وأبعاده ونتائجه المحتملة، مما قد يسهل على الفرد التوافق معه بأسلوب ملائم. (مرجع سابق ص 105)

ب-القيام بأعمال توافقية مع الحدث الضاغط: وتتمثل في قيام الفرد بعلاقات شخصية متينة وحميمة مع الأفراد الذين يمكنهم تقديم مساعدة في مواجهة الحدث الضاغط مثل أفراد الأسرة أو الأصدقاء أو غيرهم مع محاولة الفرد الاحتفاظ بتوازنه، وتحكمه بمشاعره السلبية التي كانت نتيجة للحدث الضاغط، مما قد يساعده في استعادة ثقته بنفسه وزيادة كفاءته في السيطرة على الموقف الضاغط.

ج-توظيف المهارات أو الاستراتيجيات التوافقية: وتحدث من خلال التركيز على الحدث الضاغط وفهمه، واكتشاف الأسلوب الملائم للتعامل معه. بهدف أعادة الفرد لتوازنه وقد يكون ذلك بمواجهة الحدث الضاغط، أو التخفيف من شدة تأثيراته، أو التخلص من هذا الحدث والانفعالات السلبية المرافقة له، ويشير " موس وشيفر " الى أن الفرد يمكنه اعتماد أسلوب واحد أو أكثر في التعامل مع الحدث الضاغط

✓ **المرحلة الثالثة:** نتائج الحدث الضاغط، وأثاره على الفرد:

وتعد هذه المرحلة محصلة تفاعل العناصر السابقة. وتعبر عن مدى توافق الفرد في مواجهة الحدث أو الموقف الضاغط. وقد يكون ذلك التوافق ناجحاً، إذ يمكن للفرد الإفادة من الخبرات التي حصل عليها في إثناء الحدث في مواصلة حياته، أو فشل في تحقيق التوافق فتظهر عليه أعراض الاضطراب النفسي والجسمي.

(حامد عبد السلام،2005:ص100)

خلاصة الفصل:

ان موضوع الضغوط النفسية من اهم الموضوعات التي يجب معرفتها فهو مهم للدراسة خاصة عند الموظفين في المؤسسات فلقد لاحظنا ان الضغوط التي تواجه الإنسان في حياته اليومية تنتج عن تفاعل عدة عوامل تتعلق بحياته فنذكر منها على سبيل المثال: احساسه بوجود نقص وعدم قدرته على تلبية حاجاته وليس بالضرورة ان تكون هذه الضغوط سلبية للفرد والمنظمة بل يرى بعض الباحثين على انه لا بد من تعرض الفرد للضغوط لإيجاد نوع من التحدي وعلى المختص ان يتعامل مع هذه الضغوطات بأسلوب حديث قصد التعرف على أسباب هذه الضغوط ومعرفة مصادرها ومحاولة إيجاد الحلول لها.

الفصل الثالث

التوافق المهني

1 تعريف التوافق

2 تعريف التوافق المهني

3 نظريات التوافق المهني

4 تقسيم التوافق المهني

5 مظاهر التوافق المهني

تمهيد:

يعتبر موضوع التوافق المهني عملية كبيرة في حياة الفرد لأنه يقضي معظم وقته في العمل لهذا عليه ان ينسجم ويتلاءم مع البيئة المهنية، أي ان تكون له القدرة على التكيف مع مختلف متغيراتها كظروف العمل الفيزيقية والمادية وكذلك طبيعة العمل الذي يقوم به ومن خلال هذا الفصل سنتطرق الى موضوع التوافق المهني

1 تعريف التوافق:

تعريف هيجان: لقد عرفه على انه العملية التي يقوم بها الفرد، من اجل التكيف ولانسجام في المهنة او الوظيفة التي يؤديها (حجازي، ص421).

تعريف دسوقي: انه تكيف الشخص بالبيئة الاجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الاخرين والتي ترجع الى علاقته مع المجتمع والاسرة (دسوقي،1985، ص32)

تعريف انتصار يونس: حالة التوازن والتوافق بين الفرد وبيئته او بين الوظائف والعمليات النفسية للفرد والتي تنشا عن خفض التوتر الناتج عن حاجاته، او الدافع دون الوقوع في الصراع. (بوعطيط،2007،ص57)

2 تعريف التوافق المهني:

وقد عرفه**Scott:**»بأنه توافق الفرد مع بيئة العمل، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط بهفي العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتي .

– يتفق فرج طه مع هذا التعريف حيث ذكر بأن التوافق المهني يعرف بأنه:
توافق الفرد مع عمله فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن، و توافقه لخصائصه الذاتية، وهكذا فإن توافق الفرد مع المشرف عليه و مع زملائه ومع مطالب العمل ومع قدراته الخاصة وميوله ومزاجه.(مجرس،2009:ص28)

– كما يعرفه **أحمد عبد الخالق** بأنه: تكيف الفرد مع عمله الذي يستطيع أن يؤديه

بنجاح لأنه يتناسب مع ذكائه و قدراته والذي يرضى عنه ويميل إلى ممارسته لأنه يتفق مع ميوله ومستوى طموحه وفكرته عن نفسه.

-تعريف سلامة غباري:

هو التكيف السليم مع ظروف العمل والظروف الأسرية ومع المجتمع الخارجي مما يشعر العامل بأنه راض عن نفسه وعديم الشكوى في حياته مما يساعده على الإنتاج الأفضل كما وكيفا.

من جهته يرى **بديع محمود القاسم :**

أن التوافق المهني هو توافق العامل مع جميع متغيرات العمل، بما يبعث على الرضا الوظيفي ، ويتضمن ذلك رضا العامل و إشباع حاجاته و تحقيق طموحاته و توقعاته مما ينعكس على إنتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه، مع بيئة العمل وإذا لم يتحقق للعامل الرضا فإنه ينعكس سلبا على إنتظامه في العمل حيث يكثر تذمره و شكواه و غيابه وتأخره عن العمل(زهران،1988،ص78)

-تعريف **إبراهيم شوقي عبد الحميد :**

التوافق المهني هو تلك العملية التي يسلك بها الفرد و يتفاعل و ينسجم مع بيئة العمل و ذلك من خلال مجموعة فريدة من قدراته و حاجاته

-تعريف **عبد المجيد محمد الشاذلي :**

التوافق المهني يتضمن الرضا عن العمل و رضا الآخرين تجاهه، ويتمثل في الإختيار المناسب للمهنة عن قدرة واقتناعه شخصي والإستعداد لها علما وتدريبا والدخول فيها و الصلاحية المهنية وكفاءة الإنتاج والشعور بنجاح العلاقات الحسنة مع الرؤساء والزملاء والتغلب على المشكلات ولا ينبغي أن نتصور أن التوافق المهني هو توافق الفرد لبيئة العمل فقط إنطلاقا من التعاريف السابقة يمكن القول بأن التوافق المهني هو حالة الرضا التي يشعر بها العامل بعد سعيه لخلق نوع من الإنسجام بينه و بين بيئته المهنية، فالتوافق المهني هو عملية مستمرة تتميز بالديناميكية نظرا لتعدد حاجات الأفراد و تغيرها المستمر وكذلك تغير المحيط المهني الذي يتواجد فيه الفرد.

ولقد إختلفت التعاريف فهناك من ركز على دور القدرات الخاصة وحاجات الفرد في توجيه السلوك، بهدف تحقيق درجة معينة من التوافق المهني وهناك من ذهب إلى

الإهتمام والتركيز على مظاهر التوافق والمتمثلة في الرضا والإرضاء ومن جهة أخرى يرى البعض بأن التوافق المهني لا يجب حصره في التوافق مع البيئة فقط وإنما يشمل كل التغيرات التي تطرأ على البيئة وخصائص الفرد الذاتية.(ولاء،2017: ص35)

3 نظريات التوافق المهني:

لقد سبق وأن تم التطرق إلى مفهوم التوافق المهني على أنه تلك العمليات السلوكية التي يقوم بها الفرد أثناء بحثه من إشباع حاجات معينة، و يتوقف نجاحه في ذلك، على مدى تحقيقه لمجموعة من الإشباعات التي كان يطمح إليها، ولقد قامت دراسات عديدة لتحديد هذه الحاجات، ولعلى أبرز ما توصلت إليه هذه الدراسات هي تلك النتائج التي تقدمها لنا مجموعة من النظريات و التي سيتم التطرق إليها بالتفصيل فيما يلي:

النظرية المادية:

و قد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19م و بداية القرن 20م، وعرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور وقد حاول تحديد الأسس العلمية و القيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن وزمن أقل.

وتعتبر هذه النظرية بان الإنسان العامل إقتصادي بطبعه، يسعى جاهدا لزيادة أمواله، فحسب هذه 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 من إنتاجها حسب تايلور لا بد 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 الأول بشكل سريع وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة التي تمكنه من الإنتاج السريع كما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج.

ومن هنا نستنتج أن تايلور قد حصر متطلبات وحاجات الأفراد في الأجر، فالفرد يكون متوافقا مهنيا إذا إستطاع أن يحصل على الأجر المناسب.

تقييم النظرية:

إن نظرية "تايلور "التي تؤكد على ضرورة توفر الأجر المادي و أن الفرد يملك طموحا ماديا يسعى إلى تحقيقه ، قصد تحقيق التوافق في البيئة المهنية و كانت بمثابة الثورة الفكرية الصناعية حيث إستطاعت أن تبين لنا طبيعة إنسانية معينة، وهذه الطبيعة التي تعبر عن مادية الفرد، و التي تعتبر أهم جانب حسب هذه المدرسة، يسعى إلى تحقيقه من خلال محيطه المهني.(السيد عبيد،2008:ص132)

-مدرسة العلاقات الإنسانية:

لقد ظهرت هذه المدرسة بقيادة " ألتون مايو "حيث كان الهدف الأول من الدراسات التي أجريت بشركة الكهرباء لمدينة "هاوثورن "هي دراسة العلاقة بين الإضاءة و فعالية العمال في الأداء ، إلا أن نتائجها كانت مخالفة للتوقعات ، فلقد أكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الإستقرار و الأمن الوظيفي ، تحقيق الإنتماء و الإبداع في مجال مهنته .

و قد قدمت هذه النظرية للمديرين مجموعة من القواعد والأساليب التي تساعدهم في تحفيز العاملين و مساعدتهم على تحقيق رغباتهم، مما يضمن لهم حسن التوافق و ترتكز هذه الأساليب على ثلاثة أنشطة

أ-تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الإدارية

ب- إعادة تصميم الوظائف من أجل خلق تحديات للقدرات

ج- تحسين تدفق الإتصال بين الرئيس و المرؤوس

إن سعي الفرد لإحداث التوافق مع بيئته المهنية يمر عبر تحقيقه لمجموعة من الحاجات و تتمثل فيما يلي:

-تحقيق الإستقرار

-تحقيق الأمن الوظيفي

-تحقيق الإنتماء.

-إبراز المواهب والكشف عن إبداعاته والمشاركة في إتخاذ القرارات وبالتالي فتوافق الفرد يتوقف على تحقيق إشباع للحاجات السابقة. (عثمان،2001:ص102)

تقييم النظرية:

لقد إستطاعت هذه النظرية أن تبين لنا أهم الجوانب المؤثرة في سلوك الأفراد ، و أهم الحاجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها ، فهي تعبر بقوة عن طموح الأفراد و يعاب عليها أنها تهتم أكثر بالجانب الإنساني.

النظريات السلوكية:

نظرية (إبراهام ماسلو1954):

حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته، وقد سماها بنظرية الحاجات، فالفرد يسلك طريقه إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته وتفترض نظرية الحاجات أن الأفراد في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية، ويستند ما سلو إلى ثلاثة افتراضات أساسية :

البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها، والحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك، أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة

ترتب الحاجات حسب أهميتها.

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

و قد قسم "ماسلو الحاجات إلى 5 أنواع هي:

-حاجات تحقيق الذات

-حاجات احترام الذات

-حاجات اجتماعية

-حاجات الأمن

-حاجات فيزيولوجية

و حسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بداية بالدنيا في قاعدة الهرم إلى المركبة في قمة الهرم.

تقييم النظرية:

لقد إستطاع ماسلو من خلال نظريته أن يقدم لنا بالتفصيل الحاجات التي يسعى الأفراد

إلى تحقيقها ولقد ألم إلماما بجميع الجوانب التي يسعى الأفراد من خلالها إلى تحقيق التوافق، ولكن ما يعاب عليه انه تناسى الفروق الفردية.(مرجع سابق،ص55)

نظرية فريديريك هيرزبرج:

وقد جاءت نظريته المعروفة بنظرية العاملين كتطوير للنظرية السابقة نظرية الحاجات وقد إعتمد في ذلك على دراسة شملت مائتي مهندس ومحاسبين وأستخدم طريقة الأحداث الجوهرية في جمع البيانات وقد أستخدم في المقابلات أسئلة مثل: هل يمكنك أن تصف حالتك عندما تحس بالرضـــا التام بوظيفتك ؟ .ولقد جاءت عموما نتائج الدراسة كالآتي: إن العمال يرغبون في وجود مجموعات عوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق: ولقد كانت إستجابات أفراد عينة الدراسة منقسمة إلى مجموعتين

:المجموعة01 : يرغب أفرادها فيما يلي :

العمل في منظمة تعترف بإنجازاتهم

-العمل في مناصب تتوفر فيها فرص الترقية

-العمل في مناصب تتوافق متطلباتها مع قدراتهم قصد تقديم جهد أكبر

-العمل في وظيفة تمكنهم من إستعمال جميع قدراتهم

المجموعة02 : يرغب أفرادها فيما يلي:

-العمل في منظمة ذات إشراف فني مناسب

-العمل في جو تسوده علاقات إنسانية تتسم بالتعاون و روح الجماعة و الإتصال السليم

-العمل في منظمة توفر له و ظيفة مستقرة

-العمل ضمن رفاهية و رقي و بالتالي يمكن القول بأن التوافق المهني عملية تتم عن طريق تحقيق الأفراد لمجموعة الرغبات، بينتها نتائج هذه الدراسة تتمحور في أغلبها في الأمن والبحث عن الإستقرار الوظيفي والعلاقات الإجتماعية بالإضافة إلى الحالة الإجتماعية والمكانة الراقية ، نمط الإشراف المناسب و المسؤولية و الترقية.

تقييم النظرية:

ما يمكن قوله عن هذه النظرية بأنها إستطاعت أن تبين لنا طموحات مجموعة من المهندسين و المحاسبين فيها نظامات إنتاجية و المتمثلة حسب "فريديريك هرزبارج " في الاعتراف بالإنجاز و العلاقات المتبادلة و نمط الإشراف المناسب و المنصب الدائم

إلا أن ما قدمه لم يجعله يسلم من النقد فحسبIDON أدون "فإن هذه النظرية تحمل بعض النقائص لكون النتائج التي تعتمد عليها، كانت على فئة من الإطارات المهندسين، المحاسبين فهي عمليا قليلة مقارنة بمجموع المهن، و كذلك يعاب عليها أنها أهملت تأثير الفروق الفردية على مستوى الطموح لدى الأفراد .

4 تقسيم التوافق المهني:

لقد قامت "مينيسوتاMINNESOTA "بإصدار كتاب عن التوافق المهني قام بإعداده مجموعة من الأساتذة بها، حيث قاموا بتقسيم التوافق المهني إلى:

* الرضا عن العمل
* الروح المعنوية
* إتجاهات العمل و دوافعهم
*المحاكات السلوكية و الصلاحية للمهنة

وتتخلص بحوث هذه الجامعة فيما يلي:

يمكن الاستدلال على التوافق المهني من عاملين :

الرضا والإرضاء

حيث يتضمن الرضا :

تقبل العمل بشكل عام

تقبل العامل للظروف البيئية بالعمل

رضا العامل عن الأجر وعن ساعات العمل

تقبل العامل لنوع العمل وأهميته وكفايته

ويتضمن الإرضاء: تلك الطريقة التي يقدر الرؤساء من خلالها العامل والتي يعبر عنها سلبيا بما يلي:

التغيب عن العمل

* التأخر عن مواعيد العمل

* الحوادث التي يقع فيها والتي تقع منه

* عدم إستقراره في العمل والتي يعبر عنها إيجابيا بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته

* الفروق بين الأفراد، لها دلالة وأهمية، بمعنى أنه يتم قياس توافق الفرد مقارنة بزملائه الذين يعملون معه

* يحدث التوافق المهني بعد مرور فترة معينة يقضيها الفرد في بيئة العمل، فالفترة التي يقضيها الفرد في عمله تكون في مجموعها الفترة التي تستغرقها عملية التوافق ويلاحظ أن الرضا والإرضاء قد تتفاوت بالنسبة للفرد الواحد مع مرور الأيام، فصور التغير التي تطرأ على نوع الحاجات المراد إشباعها والإرضاء من أهم محاور التوافق.

* عملية التوافق المهني تختلف من مهنة إلى أخرى فالمحكات ذات الدلالة تختلف من مهنة إلى أخرى، كما قد يختلف نمط العلاقات المتداخلة في المهنة نفسها من جهة أخرى.

* يتأثر التوافق المهني بعوامل السن والجنس، المستوى التعليمي، التدريب ونمط الشخصية، نمط التسيير السائد في المنظمة والتوافق خارج نطاق العمل والحالة الإجتماعية ولذا فإنه يبدو من المعقول أن درجة الإشباع والإرضاء تعكس درجات مختلفة من التوافق المهني بالنسبة للسن، الجنس، المستوى التعليمي، التدريب لذا يجب أن نضع في اعتبارنا هذه النواحي حتى نحكم على وجود توافق مهني أو عدم وجوده.

* يمكن فهم اتجاهات العمال في نطاق علاقاتهم بالمحكمات السلوكية والحوادث.

* العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل هي : الأجر، الزملاء في العمل، الشعور بالأمن، تقدير الذات، تحقيق الذات، إتاحة الفرص للترقية والعدالة.

5 مظاهر التوافق المهني:

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

1-القدرة على الحفاظ على العلاقات الإجتماعية 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 والاجتهاد في العمل

6-القيام بالأداء الوظيفي على الشكل الجيد

7-الاستقرار والتوازن الانفعالي

و يمكن اعتبار الرضا الوظيفي أهم المظاهر، حيث يرى "عوض "بأن التوافق مظاهر وأول مظاهره الرضا عن العمل، حيث أن الرضا يعكس رضا العامل عن العمل و عن مكونات بيئة العمل ويصور حقيقة علاقات العامل بزملاء العمل

ووجهة نظره في رؤسائه أو المشرفين عليه، و أجرته وحساسية لمركزه في البناء الإجتماعي للعمل ووجهة نظره في الظروف المحيطة بعمله ومن هنا تظهر أهمية الرضا الوظيفي في حدوث التوافق المهني، ومن ثم يعتبر الرضا المهني الظاهرة الأكثر أهمية لإرتباطه بالعديد من المتغيرات الموجودة بمحيط العمل لكونه المؤشر الأكثر صدقا عن السير الحسن للعمل، و غالبا ما تستعمل عبارة الرضا المهني للدلالة على حالة العامل بعد ما يحقق إشباع حاجة من حاجاته كالزيادة في الأجر الترقية، رضا المسؤول عنه.

و ترى "نادية شريف "بان الرضا عن العمل هو قدرة الفرد على إشباع الحاجات الإنسانية لدى الإنسان و التي من شأنها أن تشعره بتحقيق ذاته، كما تتضمن التقدير و الإنجاز و الإبداع و احترام الذات .(عسكر،1998:ص26)

خلاصة الفصل: من خلال ما تم تناوله في هذا الفصل نستنتج ان التوافق المهني للفرد يلعب دورا مهما في جعله اما ناجحا او فاشلا، وكلما كان الفرد متأقلما مع عمله زاد توازنه واستقراره، وهذا يؤدي به الى تحقيق أهدافه واشباع رغباته.

الفصل الرابع

1 -المنهج المعتمد في الدراسة

2-حدود البحث

3-مجتمع الدراسة

4-أداة البحث

5-الأساليب الإحصائية

تمهيد:

يعد الجانب النظري الإطار المرجعي في الدراسات والبحوث ومنه ننتقل إلى الجانب الميداني الذي يعد اهم خطوة في البحث العلمي، والذي يتطلب منا معرفة الإجراءات المنهجية المستخدمة، بدأ بالمنهج المتبع في الدراسة، والدراسة الإستطلاعية وتقديم عينة الدراسة، وادوات الدراسة ومدى دقتها بإظهار خصائصها السيكو مترية للوصول الى نتائج صادقة، بعدها نعرج على الأساليب المستخدمة في الدراسة لعرض وتحليل البيانات المتحصل عليها.

1.المنهج المتبع في الدراسة:

المنهج هو الطريقة او مجموعة الإجراءات المتبعة في دراسة ظاهرة او مشكلة ما بغرض اكتشاف الحقيقة.

بما أن دراستنا الحالية تعتمد على محاولة الكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية ومستوى التوافق المهني لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار الثليجي بالأغواط فإن المنهج الوصفي هو الملائم للدراسة، حيث تعالج البحوث الوصفية موضوعا او ظاهرة او وصف العلاقات الموجودة بين متغير او اخر.

2 حدود الدراسة:

***الحدود الزمانية:** لقد تم إجراء هذه الدراسة بين الفترة الزمنية مع نهاية الفصل الأول وبداية الفصل الثاني للسنة الجامعية: 2021/2020

***الحدود المكانية:** جامعة عمار الثليجي الأغواط (كلية العلوم الإجتماعية)

* **الحدود البشرية:** تم تطبيق الدراسة على موظفي كلية العلوم الاجتماعية

3 مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في 101 موظف بكل الصيغ بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار الثليجي بالأغواط

4 عينة الدراسة: لقد اخترنا في دراستنا 55 موظف من المجتمع الأصلي بطريقة بسيطة وعشوائيا من ذكور وإناث الذين يعملون في كلية العلوم الاجتماعية

أدوات جمع البيانات:

الإستبيان: اعتمدنا في دراستنا على توزيع استبيان تضمن 20سؤال للضغوط النفسية ولقد كانت إجابات متفاوتة بين الموظفين كل حسب مفهومه لأسئلة الاستبيان ومدى تطابقها مع ظروفه التي يعمل بها ولقد قسمنا الإستبيان الى قسمين:

القسم الأول: تضمن المعلومات الشخصية بالإضافة الى نوع الجنس اما ذكر أو أنثى

القسم الثاني: حيث تضمن 20 فقرة شملت الضغوط النفسية وقد تم تدريج الإجابة وفقا لسلم ليكارث وحددت بثلاث إجابات هي غالبا، أحيانا نادرا وتتمثل رقميا (3-4-5)

مواصفات عينة الدراسة:

جدول رقم (2) يمثل موظفي كلية العلوم الاجتماعية:

الرقـم	الرتبــة	العـدد
01	متصرف رئيسي	05
02	ملحق بالمكتبات الجامعية	01
03	متصرف محلل	06
04	متصرف	02
05	مساعد متصرف	01
06	محاسب إداري رئيسي	01
07	محاسب إداري	01
08	مساعد مهندس من المستوى الأول	02
09	تقني سام في الإعلام الآلي	02
10	ملحق رئيسي للإدارة	01
11	ملحق للإدارة	01
12	كاتب مديرية	01
13	عون تقني للمكتبات	04
14	عون خدمة من المستوى الأول	18
15	موظفي في إطارعقودالإدماج	56
المجـــموع		101

الجدول رقم (3) توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	30	29.7 %
إناث	71	70.3 %
المجموع	101	100 %

من خلال الجدول نجد أن أغلب أفراد العينة همفئةالإناث والبالغ عددهم 71 أي بنسبة 70.3% ثم تليها فئة الذكور والبالغ عددهم 30 أي بنسبة 29.7%

5- **الدراسة الاستطلاعية:** تمثل الدراسة الاستطلاعية خطوة ضرورية في انجاز أي بحث علمي فهي تمكن الباحث من معرفة ظروف إجراء الدراسة الأساسية والوقوف عند العراقيل تعترض سبيله ومحاولة إيجاد الوسيلة المناسبة للتعامل معها ومواجهتها وكذلك مدى صلاحية الاستبيان المخصصة لجمع المعلومات الكافية حول الظاهرة المدروسة وذلك من خلال تقدير الوقت المستغرق مدى وضوح عبارته وقدرة الموظفين على الإجابة عليها.

ولضمان صدق أداة جمع البيانات لهذه الدراسة تم إتباع الخطوات التالية:

-عرض الإستبيان بصورتها المبدئية على عدد من المحكمين في مجال علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار الثليجي بالأغواط والذين تفضلوا مشكورين بوضع ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول محتويات الإستبيان وقد تم أخذ هذه الملاحظات بتوجيهات من المشرف على الرسالة وذلك للوصول إلى الصورة النهائية للاستبيان

-القيام بدراسة أولية على عينة الدراسة الإستطلاعية (تنطبق عليهم مواصفات مفردات الدراسة ويعملون في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط) فقد تم توزيع 60 إستبيانا وكان العائد منها 50 استبيانا تم الإجابة على جميع البنود وقد تم الإستافدة مما ورد من ملاحظات وبذلك تم التوصل للشكل النهائي لأداة الدراسة والجدول التالي يوضح توزيع المجتمع الأصلي وعينة الدراسة الاستطلاعية.

المجتمع الأصلي	101
عينة الدراسة الاستطلاعية	50
عدد الاستبيانات الموزعة	60
عدد الاستبيانات المسترجعة	50

جدول رقم(4) يوضح توزيع المجتمع الأصلي وعينة الدراسة الاستطلاعية

***حساب ثبات وصدق المقياس:**

أ* حساب ثبات وصدق مقياس الضغوط النفسية:

حساب الثبات:

بعد جمع البيانات تم ترتيب درجات الأفراد تنازليا من الأعلى الى الأسفل، ثم قسمنا العينة الى مجموعتين العليا والدنيا بأخذ 13 من الدرجات العليا و13 من الدرجات الدنيا ثم قمنا بحساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وحساي قيمة ت

العينة	العينة العليا ن=13		العينة الدنيا ن=13		قيمة "ت"	الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
الضغوط النفسية	26.41	2.86	16.54	1.54	12.87	دالة عند مستوى (0.05=α)

الجدول رقم (5) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الضغوط النفسية

من خلال الجدول يتبين لنا صدق المقارنة الطرفية لمقياس الضغوط النفسية حيث تم تقسيمها الى فئات عليا ودنيا وتم حسابها بواسطة spss بحيث ان الفئة العليا كانت نتائجها كمايلي: المتوسط الحسابي 26.41، والانحراف المعياري 2.86، وقيمة ت 12.87 وكانت دالة عند 0.05

اما الفئة الدنيا كانت نتائجها كمايلي: المتوسط الحسابي 16.54 والانحراف المعياري 1.54 وكانت الدالة عند 0.05

مفهوم الثبات: يعني مدى إعطاء الاختبار نفس الدرجات

تم حساب الثبات بمعامل الفا كرو نباخ

الجدول رقم(6) يوضح ثبات البنود لمقياس الضغوط النفسية

ستبيان	العينة	عدد البنود	معامل ألفا كرون باخ
الضغوط النفسية	50	20	0.798

نلاحظ من خلا الجدول السابق أن معامل ثبات مقياس الضغوط النفسية بمعامل الفاكرونباخ يساوي 0.79، وهو قيمة دالة مما يؤكد تمتع المقياس بالثبات

2* مقياس التوافق المهني:

تم تأكيد الصدق لهذا المقياس بحساب صدق المقارنة والثبات بالفاكرونباخ

صدق المقارنة الطرفية: بعد ان جمعت البيانات تم ترتيب درجات الأفراد تنازليا من الأعلى الى الأسفل، ثم قسمنا العينة الى مجموعتين العليا ب اخذ13 من الدرجات العليا و13 من الدرجات السفلى ثم قمنا بحساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وحساب ت والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم(7) يبين العلاقة بين الضغوط النفسية ومستوى التوافق المهني:

العينة	العينة العليا ن=13		العينة الدنيا ن=13		قيمة "ت"	الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
التوافق المهني	24.21	1.98	17.87	1.84	10.12	دالة عند مستوى (α=0.05)

يبين الجدول صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني حيث أن الفئة العليا كانت نتائجها كمايلي: المتوسط الحسابي قدر ب 24.21 والإنحراف المعياري قدر ب 1.98 وقيمة ت 10.12 وكانت دالة عند 0.05

أما الفئة الدنيا كانت نتائجها كمايلي: المتوسط الحسابي قدر ب 17.87 والإنحراف المعياري قدر ب 1.84 وكانت دالة عند 0.05

تم حساب الثبات بمعامل الفاكرونباخ

جدول رقم(8) يبين ثبات البنود لمقياس التوافق المهني

ستبيان	لعينة	عدد البنود	معامل ألفا كرون باخ
لتوافق المهني	50	20	0.768

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل ثبات مقياس التوافق المهني بمعامل الفاكرونباخ يساوي 0.76 وهي قيمة دالة مما يعني ثبات المقياس

الفصل الخامس

عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

1 تمهيد

2 عرض وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية

3 عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى

4 عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية

5 خلاصة واقتراحات

تمهيد: بعد تطرقنا في الفصل السابق الى الجانب الميداني، وبعد الحصول على البيانات التي تم تعريفها باستخدام البرنامج الإحصائي spssومعالجتها وفق الأساليب الإحصائية المذكورة سابقا سنتناول في هذا الفصل عرض النتائج المتوصل اليها ومناقشتها لمعرفة الدرجة التي توصلت اليها الدراسة وفق ترتيب الفرضيات.

1 عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية الرئيسية: وتنص الفرضية على

توجد علاقة بين الضغوط النفسية ومستوى التوافق المهني لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية.

جدول رقم (9) يوضح العلاقة بين الضغوط النفسية ومستوى التوافق المهني

البيانات الإحصائية / المتغيرات	العينة	قيمة "ر"	قيمةالدّلالة الإحصائية لـ "ر"	مستوى الدلالة المعتمد	الدلالة
الضغوط النفسية/ التوافق المهني	50	0.587	0.000	0.05	دالة

نلاحظ من خلال الجدول رقم(9) يتبين لنا ان عدد افراد العينة تكون من عمال كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط نلاحظ ان قيمة ر قدرت ب 0.58 ومستوى دلالة ر ت 0.000 ومنه الدلالة الإحصائية تقدر ب 0.05

ومنه نقول ان الفرضية تحقق وانه توجد علاقة بين الضغوط النفسية ومستوى التوافق المهني لدى عمال كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط

تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

بناءا على الجدول الموضح في الأعلى والنتائج المبينة وبعد المعالجة الإحصائية التي دلت على وجود علاقة بين الضغوط النفسية ومستوى التوافق المهني لدى موظفي كلية العلوم الإجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة بام (1989) التي تمحورت حول علاقة التوافق المهني والقيم لدى أعضاء هيئة التدريس تكونت من 680 أستاذ حيث كانت نتائجها وجود علاقة بين التوافق المهني والقيم.

عرض وتفسير وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية:

حيث نصت الفرضية على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط باختلاف الجنس.

عرض نتائج فرضية الضغوط النفسية باختلاف الجنس:

جدول رقم(10) يبين الفروق في الضغوط النفسية لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية باختلاف الجنس:

البيانات الإحصائية / المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	" قيمة "ت	قيمة الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمد
الضغوط النفسية ذكور	23	20.87	2.70	-2.530	0.018	0.05
اناث	27	23.07	1.75			

من خلال دراستنا للجدول يتبين لنا ان المتوسط الحسابي لدى الذكور قدر ب 20.87 والانحراف المعياري قيمته قدرت ب 2.70، اما بالنسبة للإناث فقد وجدنا المتوسط الحسابي قدر ب 23.07 والانحراف المعياري قدر ب 1.75 وبحساب الدلالة الإحصائية التي قدرت ب 0.018 وهي دالة عند 0.05 ومنه نقول ان الفرضية تحقق لان 0.018 وهي غير دالة عند 0.05 ومنه نستنتج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى الموظفين باختلاف الجنس.

وحسب دراسة يوسف عبد الفتاح التي أظهرت عدم وجود فروق في الضغط النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية تبعا لمتغير الجنس من ذكور واناث التي أظهرت عدم وجود فروق بين الجنسين في الضغوط النفسية

عرض نتائج فرضية التوافق المهني باختلاف الجنس:

جدول رقم(11) يبين الفروق في التوافق المهني باختلاف الجنس:

البيانات / الإحصائية / المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	" قيمة "ت	قيمة الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمد
التوافق المهني / ذكور	23	19.75	2.20	-4.216	0.000	0.05
التوافق المهني / اناث	27	22.76	1.48			

من خلال دراستنا للجدول يوضح لنا المتوسط الحسابي للذكور قدر ب19.75 بانحراف معياري 2.20، أما بالنسبة للإناث فقد وجدنا المتوسط الحسابي قدر ب 22.76 بانحراف معياري 1.48 ومنه نجد قيمة الدلالة المحسوبة كانت صفرية وهي غير دالة عند0.05 أي لا توجد علاقة بين الذكور والإناث في مقياس التوافق المهني

تفسير وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية:

تفسر على انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية باختلاف الجنس أي عدم وجود فروق بين الذكور والإناث.

حيث اتفقت مع دراسة زروقة (2017) التي توصلت الى أن مستوى التوافق المهني لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر ودراسة فحجان التي توصلت وجود مستوى من التوافق المهني فوق المتوسط لدى معلمي التربية الخاصة بقطاع غزة.

الاستنتاج العام: من خلال ما جاء في هذا الفصل وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات وعرضنا لنتائج الدراسة نلخص أهم النتائج فيمايلي:

- وجود علاقة بين الضغوط النفسية ومستوى التوافق المهني لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية باختلاف الجنس
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية باختلاف الجنس.

اقتراحات وتوصيات:

- توفير بيئة عمل أفضل
- توسيع مكان العمل خاصة لعمال الحراسة
- التركيز على حملة الشهادات في التوظيف
- توفير الوسائل الضرورية للعمل
- تدعيم بعض المصالح بالموارد البشرية
- تقسيم الأدوار في العمل

الخـــــــاتمة

من خلال النتائج العامة التي تم التوصل اليها من خلال الدراسات والتعاريف تعرفنا في مذكرتنا هذه على الضغوط النفسية ومدى تأثيرها على حياة الفرد اما بالسلب او الايجاب حيث تعرفنا على مصادرها والنظريات والدراسات التي قامت بتوضيح الضغوط النفسية وتطرقنا أيضا الى موضوع التوافق المهني من خلال التعريف به والتطرق الى النظريات المفسرة للتوافق المهني وفي الأخير حاولنا من خلال الجانب التطبيقي التعرف على مدى تطابق الفرضيات مع نتائج الدراسة.

قائمة المراجع:

- 1 زهران حامد(1988)، الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط4، دار المعارف: القاهرة.
- 2 محمود عباس عوض، القياس النفسي بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع: عمان
- 3 جبالي، صباح.2012، الضغوط النفسية واستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية، مذكرة ماجستير، الجزائر
- 4 عريس نصر الدين، 2017، استراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية وعلاقتها بأساليب المعاملة الوالدية
- 5 ماجدة بهاء الدين، السيد عبيد 2008 الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، ط1، دار الصفاء: عمان
- 6 راضية داوود 2012، الضغط النفسي وعلاقته بلقلق، مذكرة ماجستير، جامعة فرحات عباس: سطيف
- 7 توفيق هارون الرشدي 1999، الضغوط النفسية ونظرياتها، ط1، مكتبة الانجلومصرية، القاهرة
- 8 احمد محمد 1999، علم النفس العام، مكتبة عين الشمس القاهرة.
- 9 زهران حامد 1986، الصحة النفسية، عالم الكتب، القاهرة
- 10 الحلو حسان غسان، 2006، التفاؤل والتشاؤم وعلاقتهما بضغط العمل والرضا عن العمل، مجلة دراسات نفسية، جامعة اليرموك.
- 11 الدسوقي، مجدي محمد 2001، التفاؤل والتشاؤم من حيث علاقتهما بعدد من المتغيرات النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية، مكتبة زهران الشرق، الجزء الثاني، العدد25
- 12 السيد عثمان فاروق 2001، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي: القاهرة، ط1.

- 13عسكر على 200، ضغوط الحياة وعلاقتها بالوحدة النفسية، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد 16، العدد 2
- 14 كمال الدسوقي، علم النفس ودراسة التوافق، دار النهضة العربية بيروت لبنان
- 15 عباس محمود عوض، الموجز في الصحة النفسية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،1989.
- 16 سعد جلال، المرجع في علم النفس، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 17 بوعطيط سفيان 2006، طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، رسالة جامعية، جامعة قسنطينة.
- 18 السيد عثمان فاروق، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي: القاهرة.

قائمة الملاحق

الملحق 01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

أخي الموظف، أختي الموظفة يسعدنا أن نتقدم اليكم بهذا الاستبيان في إطار دراسة جامعية تستهدف التعرف على علاقة الضغوط النفسية ومستوى التوافق المهني لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط وذلك من أجل استكمال الحصول على شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

نرجو منكم أن تجيبوا على هذه الأسئلة بوضع علامة(×) في الخانة المناسبة وتأكدوا ان اجابتكم لن تستعمل الا لأغراض علمية

الباحثين:

أسماء شاعة

تهامي نورالدين

البيانات الشخصية: الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

الملحق 02 بنود الضغوط النفسية

البند	العبارة	ابدا	دائما	ابدا
1	أفكر بأسباب المشكلة واضع خطة لحلها			
2	أتأخر عن العمل دون مبرر			
3	ارتكب اخطاء داخل مكان العمل			
4	انزعج من عدم مساندة الإدارة			
5	أجلس وحيدا متجنبا المواقف الضاغطة			
6	أجد عملي غير منظم			
7	أفكر في تغيير مكان العمل			
8	الجأ الى تناول بعض الأدوية داخل مكان العمل			
9	اضبط أعصابي وأتحكم بها			
10	أقول لنفسي ان الموقف لا يستحق هذا الاهتمام			
11	اطلب المساعدة من صديقي المقرب			
12	تمنح المؤسسة قدرا كبيرا من الاحترام لموظفيها			
13	اشعر بالإحباط داخل مكان العمل في بعض الأوقات			
14	تشارك المؤسسة موظفيها في اتخاذ القرارات			
15	اتجنب مواجهة المشكلة التي تواجهني			
16	الوقت الممنوح لي لا يكف للقيام بالمهام المطلوبة			
17	انا غير منسجم مع الاشخاص المحيطين بي			
18	لا أجد التعاون الكافي من قبل إداريين المؤسسة			
19	أحل المشكلة في مخيلتي			
20	اتضايق من نقد الاخرين لي			

البند	العبارة	احيانا	دائما	ابدا
1	مهنتي الحالية تشبع رغباتي			
2	اشعر بان الراتب يتوافق مع متطلباتي			
3	اشعر بالأمن النفسي			
4	اشعر باني اثبت ذاتي			
5	لا توجد مزايا اضافية في عملي			
6	اتاحة الفرصة لك لمعرفة نتائج العمل الذي تقوم به			
7	اشعر بان عملي لا يحض بالتقدير			
8	توجد فرص ضئيلة للترقية			
9	تقوم المؤسسة بدورات تدريبية للعمال			
10	الشعور بتحقيق الذات داخل مكان العمل			
11	اتاحة الفرصة لك للإداء بكثافة عالية			
12	اطمح للوصول الى درجات اعلى			
13	علاقتي مع زملائي يسودها التوتر			
14	احترم زملائي			
15	التقدير الذي تحصل عليه من قبل رؤسائك			
16	اشعر بأنني احقق طموحي الوظيفي في هذه المهنة			
17	شعورك بالثقة في الإدارة التي تعمل بها			
18	احصل على قدر كاف من التحفيز			
19	يدعم المشرفون الموظفين في العمل			
20	اقوم بأعمال كثيرة في وظيفتي			

التوافق المهني

الملحق 3 علاقة الضغوط النفسية بمستوى التوافق المهني

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=التوافق_المهني ضغوط_النفس
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

[Jeu_de_données2] C:\Users\yassine\Desktop\ ضغوط النفس.sav

Corrélations

		التوافق المهني	ضغوط النفس
التوافق المهني	Corrélation de Pearson	1	.587
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	50	50
ضغوط النفس	Corrélation de Pearson	.587	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	50	50

الملحق 4 يوضح الفروق في التوافق المهني باختلاف الجنس

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	50	100.0
	Exclue[a]	0	.0
	Total	50	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.798	50

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	50	100.0
	Exclue[a]	0	.0
	Total	50	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.768	50

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

Test T

Statistiques de groupe

	(ذكر، أنثى)	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الضغوط_النفسية	ذكر	23	20.87	2.70	.73940
	أنثى	27	23.07	1.75	.65197

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes
		F	Sig.	t
الضغوط_النفسية	Hypothèse de variances égales	.004	1.652	-2.530-
	Hypothèse de variances inégales			-.609-

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes		
		ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne
الضغوط_النفسية	Hypothèse de variances égales	48	.000	-.60000-
	Hypothèse de variances inégales	46.373	.000	-.60000-

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes		
		Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
			Inférieur	Supérieur
الضغوط_النفسية	Hypothèse de variances égales	1.06118	-2.72418-	1.52418
	Hypothèse de variances inégales	.98579	-2.58385-	1.38385

الملحق 5 فروق الضغوط النفسية

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	50	100.0
	Exclue[a]	0	.0
	Total	50	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.798	50

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	50	100.0
	Exclue[a]	0	.0
	Total	50	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.768	50

الملحق 6 الفاكرونباخ