

الرقم التسلسلي: .....

رقم التسجيل: M.PS/07/2013

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس

تخصص: علم النفس المدرسي

العنوان

القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين

والمعلمات في المرحلة الابتدائية

دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات بلدية مقرة بالمسيلة

إعداد الطالبة:

شموري كميليا

تاريخ المناقشة: 2017/05/14

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

رئيسا	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	أستاذ التعليم العالي	أ. د. مخلوف سعاد
مشرفا ومقررا	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	أستاذ التعليم العالي	أ.د. إسماعيلي اليامنة
عضوا ممتحنا	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	أستاذ محاضر - أ -	د. طه حمود
عضوا ممتحنا	جامعة علي لونيبي بالبلدية	أستاذ محاضر - أ -	د. كركوش فتيحة

# شكر وتقدير

حمد الله عز وجل الذي أنعم علي بهذا الفضل العظيم ومنّ علي بهذه الدرجة العلمية،  
أصلي وأسلم على النبي الكريم عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم وعلى آله وصحبه  
أجمعين

نما أود أن أعبر عن خالص الشكر والتقدير للأستاذة المشرفة الدكتورة إسماعيلي يامنة  
على التشجيع والتوجيه المساعدة والدعم المستمر والوقت الذي منحني إياه وملتبعها  
لمستقرة لهذا العمل الذي أرجو أن يرقى ليكون عوناً لأي طالب وطالبة في المستقبل.

وكذلك الشكر موصول لهيئة المناقشة لقبولهم مناقشة هذا العمل

أشكر كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل ولو بالكلمة الطيبة

نما لا أنسى الذين يرافقاني دائماً بدعائهم المتواصل، اللذين أكرموني ربي بهما وجزاني بفضلها  
هذه الدرجة العلمية، قرّة عيني أُمي وأبي رب اغفر لهما كما ربياني صغيراً

كل إخواني وأخواتي وعائلي الكريمة، واءلى كل صديقاتي وزميلاتي بالعمل واءلى كل من  
ساعدني في هذا العمل المتواضع

لى كل من علمني حرفاً في كل الأطوار التعليمية من معلمين وأساتذة

شكراً لكم جميعاً

## فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكر وعرهان
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
01	مقدمة
<b>الجاناب النظري</b>	
<b>الفصل الأول: الاطار العام للدراسة</b>	
5	1- إشكالية الدراسة
8	2- فرضيات الدراسة
8	3- أسباب اختيار الموضوع
9	4- أهمية الدراسة
9	5- أهداف الدراسة
9	6- تحديد المفاهيم
10	7- الدراسات السابقة
23	8- تعقيب على الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: القلق</b>	
26	تمهيد
27	1- مفهوم القلق
29	2- أنواع القلق
31	3- أسباب القلق
35	4- مكونات القلق
35	5- أعراض القلق
38	6- مستويات القلق
38	7- علاج القلق
41	8- النظريات المفسرة للقلق

47	خلاصة
<b>الفصل الثالث: التوافق المهني</b>	
49	تمهيد
50	1 - تعريف التوافق
52	2 - خصائص التوافق
54	3 - نظريات التوافق
60	4 - العوامل المحددة لعملية التوافق
66	5 - مجالات التوافق
69	6 - التوافق المهني
71	7 - شروط التوافق المهني
78	8 - محددات التوافق المهني
83	9 - قياس التوافق المهني
85	10 - سوء التوافق المهني
88	خلاصة
<b>الجانب الميداني</b>	
<b>الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة</b>	
91	تمهيد
92	1 - منهج الدراسة
93	2 - الدراسة الاستطلاعية
94	3 - عينة الدراسة
97	4 - أدوات الدراسة
105	5 - حدود الدراسة
106	6 - أساليب المعالجة الإحصائية
<b>الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير النتائج وتفسيرها</b>	
108	تمهيد
109	1 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
112	2 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
114	3 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

116	4 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
118	5 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
120	استنتاج عام
122	قتراحات الدراسة
124	خاتمة
126	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

## قائمة الجداول 1

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
94	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية تبعا لمتغير الجنس	01
95	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية تبعا لمتغير الأقدمية	02
96	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية تبعا لمتغير الجنس	03
97	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية تبعا لمتغير الأقدمية	04
98	يوضح اتجاهات المفردات على مقياس القلق في العبارات الموجبة	05
99	يوضح اتجاهات المفردات على مقياس القلق في العبارات المعكوسة	06
100	يوضح ثبات مقياس القلق عن طريق ألفا كرونباخ	07
100	يوضح ثبات مقياس القلق عن طريق التجزئة النصفية	08
101	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس القلق مع درجته الكلية	09
102	يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس القلق	10
103	يوضح ثبات مقياس التوافق المهني عن طريق ألفا كرونباخ	11
103	يوضح ثبات مقياس التوافق المهني عن طريق التجزئة النصفية	12
104	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس التوافق المهني مع درجته الكلية	13
105	يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني	14
109	يوضح العلاقة بين القلق والتوافق المهني	15
112	يوضح الفروق بين أفراد العينة في درجاتهم على مقياس القلق تبعا لمتغير الجنس	16
114	يوضح الفروق بين أفراد العينة في درجاتهم على مقياس التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس	17
116	يوضح الفروق بين أفراد العينة في درجاتهم على مقياس التوافق المهني تبعا لمتغير الأقدمية	18
118	يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في التوافق المهني تبعا لمتغير الأقدمية	19

## قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
54	يمثل نظريات التوافق	01
67	يمثل عناصر مجالات التوافق	02
95	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية تبعا لمتغير الجنس	03
96	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية تبعا لمتغير الأقدمية	04
96	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية تبعا لمتغير الجنس	05
97	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية تبعا لمتغير الأقدمية	06

## قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق
01	يوضح مقياس التوافق المهني قبل التعديل
02	يوضح مقياس التوافق المهني بعد التعديل
03	يوضح مقياس القلق قبل التعديل
04	يوضح مقياس القلق بعد التعديل
05	يوضح ثبات مقياس القلق بطريقة التناسق الداخلي ألفا كرونباخ
06	يوضح ثبات مقياس القلق بطريقة التجزئة النصفية
07	يوضح صدق الاتساق الداخلي لمقياس القلق
08	يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس القلق
09	يوضح ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة التناسق الداخلي ألفا كرونباخ
10	يوضح ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة التجزئة النصفية
11	يوضح صدق الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني
12	يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني
13	يوضح لوحة الانتشار
14	يوضح معالجة الفرضية الأولى
15	يوضح معالجة الفرضية الثانية
16	يوضح معالجة الفرضية الثالثة
17	يوضح معالجة الفرضية الرابعة
18	يوضح معالجة الفرضية الخامسة

## ملخص الدراسة:

يعتبر البحث في موضوع القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلم في المرحلة الابتدائية من المواضيع المهمة الجديرة بالاهتمام، وذلك لأن مهنة التعليم تفرض على المعلمين مواجهة الكثير من الضغوط المهنية الناتجة عن تداخل العديد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية بصورة فعالة. (عرفة أحمد، حسن غنيم، 1996، ص 123)

حيث أن ظاهرة القلق بدأت تترك مخلفاتها السلبية التي تنعكس على أداء المدرس وتوافقه النفسي والمهني نظرا لما تتطلبه هذه المهنة من أعباء ومتطلبات كثيرة.

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة بين القلق والتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية، وذلك ببعض المدارس الموجودة ببلدية مقرة ولاية المسيلة، وكذلك معرفة إذا ما كانت توجد فروق بين متوسطات استجابة أفراد العينة على كل من مقياسي القلق والتوافق المهني تعزى لمتغيري الجنس والخبرة المهنية.

حيث تكونت عينة البحث من (40) معلم ومعلمة وهي تمثل نسبة 44.44% من مجموع أفراد المجتمع الأصلي والبالغ عددهم (90) معلم ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. وقد استخدم مقياس القلق لسبيلبرجر ولوسان وقوزسوش المستخدم من طرف الباحث محمد نجيب عناصري (2001)، وكذلك مقياس التوافق المهني لهدى سلام. وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي.

أفرزت نتائج الدراسة عما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية سالبة بين القلق والتوافق المهني (-0.68)، أي كلما زادت درجات القلق قلت درجات التوافق المهني.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابة أفراد العينة على كل من مقياسي التوافق المهني والقلق تعزى لمتغير الجنس.

- أما بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية فالنتائج لم تظهر فروق دالة إحصائية في استجابة أفراد العينة على مقياسي القلق والتوافق المهني.

**الكلمات المفتاحية:** التوافق المهني ، القلق ، المعلم

## Résumé :

La recherche est un sujet de préoccupation en ce qui concerne la compatibilité professionnelle avec l'enseignant au niveau primaire des sujets importants valables, parce que la profession enseignante imposée aux enseignants face à beaucoup de pressions professionnelles résultant de chevauchement de plusieurs des facteurs économiques, sociaux, culturels et politiques de manière efficace. (Arefa Ahmed, Hassan Ghoneim, 1996, p. 123)

Étant donné que le phénomène de l'anxiété a commencé à laisser des résidus négatifs qui se reflètent sur les performances et la compatibilité des psychologues et professionnels enseignants en raison des exigences de la profession de nombreuses charges et les exigences.

La présente étude visait à déterminer s'il y avait une relation entre l'anxiété et la compatibilité professionnelle avec les enseignants au niveau élémentaire, et que quelques-unes des écoles de la municipalité sanctionnée M'sila, ainsi que de voir s'il y avait des différences entre les moyennes des répondants en réponse à chacune des mesures d'anxiété et de la compatibilité professionnelle en raison des variables de sexe et d'expérience professionnelle.

Trouvez où l'échantillon était composé de 40 enseignants représentant la proportion de 44,44% du total des membres de 90 enseignants de la communauté d'origine ont été choisis au hasard.

Il a été utilisé pour mesurer l'anxiété et Sepelbergr Lausanne et Qozsuc utilisé par le chercheur Mohammad Najib Anaseri (2001), ainsi que le consensus professionnel pour la paix de Huda Salem. Il a misé sur une approche corrélative descriptive.

Les résultats de l'étude ont produit ce qui suit:

- Il y a une corrélation négative entre l'anxiété et la compatibilité professionnelle (-0.68), à savoir, plus le degré d'anxiété que je dis degrés professionnels de compatibilité.
- Aucune différence statistiquement significative dans l'échantillon en réponse à chacune de la compatibilité professionnelle Standart et l'anxiété en raison de la variable sexe.
- En ce qui concerne les résultats de l'expérience professionnelle variables sont des différences statistiquement significatives ne figuraient pas dans l'échantillon en réponse à la préoccupation Standart et la compatibilité professionnelle.

**Mots-clés:** compatibilité professionnelle, l'anxiété, professeur

# مقدمة

## مقدمة:

يعيش الإنسان في هذا العصر الكثير من التغيرات والتفاعلات في مختلف أوجه ومجالات الحياة، حيث تعترضه العديد من المشكلات التي تؤثر على توازن الفرد وبيئته، ومن أهم فئات المجتمع فئة المعلمين، المعلم الذي يعتبر من أهم المتغيرات التي تؤثر في العملية التعليمية التعلمية، فهو العامل الرئيسي في تربية المتعلم وفي تهيئة الجو المناسب للتعلم، لما يحمله من أعباء وأدوار كبيرة تقع على عاتقه، إذ يتعدى دوره من نقل المعارف ليشمل تحقيق الأهداف التربوية، ولا يستطيع أن يحقق دوره على أكمل وجه إلا إذا توفرت فيه مجموعة من الخصائص أو الصفات التي تجعله قدوة بين زملائه، فهو يحتاج إلى تهيئة الظروف وإعطائه الاستعداد الكافي لتزويد المتعلم بأوفر وأحدث المعارف، فالمعلم هو حجز الزاوية في العملية التعليمية التعلمية، وعلى الرغم من أنه مرب لشخصيات التلاميذ جسدياً ونفسياً وعقلياً وخلقياً، إلا أنه يعاني من عدة مشكلات تعيقه على تأدية واجبه بشكل طبيعي، ومن بين هذه المشكلات القلق، الذي يعتبر من الموضوعات النفسية الشائعة عند أغلب فئات المجتمع.

والقلق يكون طبيعياً إذا كان في حدود المسموح به، لكن يلاحظ تزايداً عن الحد بالنسبة للمعلمين، وقد يرجع ذلك إلى الضغوط النفسية والجهد الكبير المبذول من طرفهم خلال العمل، وهذا ما يؤدي إلى عدم تكيف المعلم وبيئته المهنية، أو ما يعرف بالتوافق المهني الذي يعتبر العملية الدينامية التي يقوم بها الفرد من أجل إحداث التوازن والتلاؤم بينه وبين البيئة المهنية، ومحاولة المحافظة على هذا التوازن.

ويعتبر التوافق المهني ذو أهمية كبرى في حياة الفرد، فهو ينعكس على توافقه النفسي، وبالتالي حياته ككل، وهذا ما يؤثر على حياته وصحته النفسية، هذه الأخيرة التي تحدد بقدرة الفرد على التوافق مع نفسه وبيئته.

ولشخصية المعلم واتزانه النفسي وصحته النفسية أثر كبير في سلوكه مع الآخرين من جهة، وفي أدائه الصفي من جهة أخرى. ومشكلة القلق قد تؤدي به إلى عدم الاستقرار، هذا ما يؤثر سلبا على المتعلمين وبالتالي قد يؤثر على التوافق والصحة النفسية للمعلم. ولقد جاءت هذه الدراسة كمحاولة للتطرق إلى إحدى المشكلات النفسية التي يعاني منها المدرس الجزائري والمتمثلة في القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية.

وقد تم عرض هذا الموضوع من خلال جانبين، جانب نظري ويشمل الفصل التمهيدي الذي تناول طرح الإشكالية، فرضيات الدراسة، تحديد مصطلحات "مفاهيم" البحث، أهمية الدراسة، أسباب اختيار البحث وأهدافه، بالإضافة إلى ذلك عرض بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات هذه الدراسة.

أما الفصل الثاني فتم تناول مفهوم القلق، أسبابه، أعراضه، وأهم النظريات المفسرة للقلق ... الخ.

في حين تم التطرق في الفصل الثالث إلى مفهوم التوافق، خصائصه، نظريات التوافق، والعوامل المؤثرة فيه، وتم تخصيص للتوافق المهني من خلال مفهومه وشروط التوافق المهني وكذلك سوء التوافق.

أما الجانب التطبيقي فيضم فصلين هما: الفصل الرابع ويتضمن الدراسة الاستطلاعية وكذلك مجالات الدراسة والمنهج المستخدم وعينة الدراسة وخصائصها، وأدوات جمع البيانات، وحساب الخصائص السيكومترية للأدوات وكذلك الأساليب الإحصائية المستخدمة.

أما الفصل الخامس: تم فيه عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة ثم الاستنتاج العام وبعض الاقتراحات والتوصيات.

# الجانب النظري

# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة

- 1 - إشكالية الدراسة
- 2 - فرضيات الدراسة
- 3 - أسباب اختيار الموضوع
- 4 - أهمية الدراسة
- 5 - أهداف الدراسة
- 6 - تحديد المفاهيم
- 7 - الدراسات السابقة
- 8 - تعقيب على الدراسات السابقة

## 1 - إشكالية الدراسة:

عرف العالم عدة تغيرات وذلك من خلال التقدم العلمي والمعرفي، فأصبح الإنسان في هذا العصر يعيش وقد تعترضه العديد من العراقيل التي قد تغير من حياته وتجعله يعاني من بعض الاضطرابات النفسية إثر الضغوط النفسية والقلق اللذين يتعرض لهما الفرد خلال الحياة اليومية، حيث شهد الفرد في القرن العشرين وبخاصة في الثلث الأخير الكثير من التغيرات والتفاعلات المصحوبة بالعديد من التعقيدات في مختلف المجالات التي أثرت على كافة مظاهر الحياة، وذلك من خلال زيادة معدلات الإصابة بالاضطرابات النفسية والأمراض العقلية وانحرافات السلوك وغيرها، ومن بين هذه التعقيدات مشكلة القلق التي أثبتت عدة دراسات إلى أنه حالة انفعالية مركبة غير سارة تمثل مزيجاً من مشاعر الخوف المستمر نتيجة توقع شر وشيك قد يؤدي بالفرد إلى ظهور عدة تغيرات فيسيولوجية كارتفاع ضغط الدم، وازدياد خفقان القلب، وصعوبة تركيز الانتباه والأرق والتوتر العضلي والارتجاف مما يؤدي بالفرد إلى الشعور بالأعباء وسوء التوافق.

ويعتبر القلق من الأمراض العصابية الشائعة، إلا أنه يعتبر سمة رئيسية في معظم الاضطرابات، نجده بين الأسوياء في مواقف الأزمات كما نجده مصاحباً لكل الأمراض، وهو سمة العصر الحديث بأزمائه وطموحاته ومنافساته الحادة، وقد يكون هذا صحيحاً لكن مع هذا نجد أن الحالات الشديدة من القلق توجد في كافة المجتمعات ولم يخل منها عصر من العصور، فالقلق هو انفعال شديد في مواقف أو أشياء أو أشخاص لا يستدعي بالضرورة هذا الانفعال، وهو يبعث في الحالات الشديدة على التمزق والخوف ويحول حياة صاحبه إلى حياة غير طبيعية ويعيق عن التكيف البناء، والقلق مثله مثل أي اضطراب انفعالي آخر الكائن بجوانبه الوجدانية والسلوكية والتفكير فضلاً عن تفاعلاته الاجتماعية فمن حيث أن النواحي الوجدانية تسيطر على الشخص في حالات القلق، الخوف والاكتئاب والشعور بالعجز عن اتخاذ القرارات الحاسمة. (عبد الله إبراهيم محمد آل عمر عسير، 2007، ص14)

كما تعتبر الحياة سلسلة من التغيرات التي تستدعي أن يتوافق الفرد معها وذلك لإشباع حاجاته والمحافظة على توازنه، وهذا ينطبق على العمل في التعليم حيث يعتبر من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد قدرا عاليا من التوافق النفسي والمهني، إذ تربط الأفراد فيما بينهم علاقات وتفاعلات مختلفة ينتج عنها آثار سلوكية ونفسية وانفعالية تؤثر بدورها على المنظومة التربوية وأهدافها وكذلك استمرارها، ولأنه توجد العديد من المشكلات التي تواجه المدرس في قيامه بمهمته التعليمية يحتاج إلى نوع من التوازن في جميع الجوانب التي تؤدي إلى توافقه النفسي والمهني، لمواجهة التحديات المفروضة عليه في حياته اليومية، وخاصة في المدرسة، هذه الأخيرة التي لا زالت تواجه مشاكل متعددة تهدد استقرارها ومهامها، ولأن المدرس لم يلق الكثير من الاهتمام، إذ نلاحظ ندرة الدراسات حول وضعيته المهنية ومعاناته النفسية، وهذا ما نجده من خلال الإضرابات المتواصلة للمدرسين احتجاجا على وضعيتهم الصعبة، هذه الأخيرة ناتجة عن الجو المهني العام الذي يؤدي فيه عمله، فاكتظاظ الأقسام والتغيير المستمر في المناهج والبرامج والمقررات الدراسية وضعف الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمعلم مقارنة مع المهن الأخرى، والتفتيش الذي يربع أغلب المعلمين، والتعامل مع التلاميذ والإدارة والزملاء وسوء العلاقات المهنية داخل المدرسة، وهذه كلها مؤشرات دالة على الوضعية الصعبة لمهنة التدريس وهذا ما يعكس الحالة النفسية للمعلم من مظاهر القلق والخوف والتوتر وهذا ما قد يؤثر على أدائه ويكون سببا في تدني دافعيتهم للإنجاز وعدم رضاهم عن الوظيفة، وكما قد يؤثر سلبا على أدائهم، فالمدرس الذي لا يحسن التعامل مع شروط وقوانين ومتطلبات المهنة قد يتحول ذلك إلى ضغط مهني ناتج عن مصادر مختلفة في بيئة العمل. (أحمد محمد عوض بني أحمد،

2007، ص 135)

وازدیاد معدلات القلق لدى فئة المعلمين قد ينتج عنه بعض الآثار التي تؤثر على انسجام المعلم وأدائه في العمل أي ما يعرف بالتوافق المهني، هذا الأخير الذي يعد نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية لدى المعلم، والتوافق يعني إيجاد العلاقة المتوازنة والمرضية بين الأفراد والبيئة داخل العمل أو خارجه، ويكون ذلك بالإشباع الكافي للحاجات الأساسية للأفراد، كما أن التوافق يعني التغلب على الظروف التي دفعت الفرد إلى اضطرابات نفسية وهو مجموعة ردود الأفعال والاستجابات التي يعيد بها الفرد بناءه السيكولوجي أو سلوكه ليتفاعل بشكل مناسب مع شروط محيطية معينة، ويعتبر التوافق المهني جزء من التوافق العام، وهو قدرة الفرد على أن يتكيف مع البيئة الاجتماعية والمهنية، فإذا كان العامل متوافقاً مهنيًا مع عمله تكون لديه الرغبة في العمل والدافع نحو الأداء المميز الذي يحقق له الرضا الوظيفي ورضا المسؤولين عنه.

ويعد التوافق المهني هاما لأي منظمة أو مؤسسة فهو إلى جانب الدور الذي يلعبه من حيث ربط توقعات الفرد بمهام المنظمة التي يعمل بها، يؤدي إلى أن يعزز فيه اهتمامه بتقدم المؤسسة أو المنظمة ونجاحها حيث أن ارتفاع درجة التوافق المهني لدى العاملين يعتبر مؤشرا قويا على نجاح العمل بها وبالتالي تحقيق أهدافها.

وقد تعددت الدراسات في هذا المجال منها دراسة قام بها مورجان عن التوافقات الشخصية في الصناعة أي أن العمال يتوافقون دائما كل منهما مع الآخر، ومع الظروف العامة في المكتب أو الورشة ولكن يختلفون في ردود الفعل بحيث يظل العامل في الاستمرار بصورة أكبر ليؤكد أن لا أحد يستطيع الحصول على مزايا منه، فمشاكل التوافق هذه لا ترتبط بظروف العمل وحدها بل يتأثر العمال بما في المنزل أثناء العمل كما يتأثرون في البيت كما في العمل، فمن الصعب إبعاد التوافقات في العمل عن التوافقات خارج العمل.

(محمود السيد أبو النيل، 1985، ص 267)

وعلى هذا الأساس تطرح تساؤلات الدراسة على النحو التالي:

1- هل توجد علاقة ارتباطية بين درجات القلق والتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية؟.

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القلق تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القلق تعزى لمتغير الأقدمية؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الأقدمية؟

## 2- فرضيات الدراسة:

1- توجد علاقة ارتباطية بين درجات القلق ودرجات التوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القلق تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القلق تعزى لمتغير الأقدمية.

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الأقدمية.

## 3- أسباب اختيار الموضوع:

-انتشار سمة القلق عند المعلم وتأثير ذلك على صحته النفسية والجسمية وإصابته بعدة أمراض جسمية ذات منشأ نفسي مثل مرض السكر.

- قلة الدراسات التي تناولت مثل هذا الموضوع.

- إلقاء اللوم الدائم على المعلم وعدم مراعاة الظروف التي تحيط به.

- محاولة الكشف عن الأسباب المؤدية إلى القلق عند المعلم ومن ثم إيجاد الحلول المناسبة للتخفيف منه.

- البحث في العلاقة بين هذه الصفة عند المعلم وانعكاسها على توافقه المهني وكذلك انعكاس ذلك على التلميذ.

#### 4 - أهمية الدراسة:

- تتبع أهمية البحث من أهمية الموضوع الذي يتناول القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية كما تكمن أهميته في الكشف عن العلاقة بين القلق والتوافق المهني عند المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية وإلقاء الضوء على العوامل المتسببة في طبيعة القلق عند المعلم ومعرفة تأثيره على الأداء في العمل وتوافقه المهني.

- يعد بمثابة طرح علمي تفتقر إليه مكتبة علم النفس والعلوم الاجتماعية.

- كما تأتي أهمية هذه الدراسة كونها تتناول موضوع لم ينل نصيبه من الدراسة بالقدر الكافي رغم أهميته.

#### 5 - أهداف الدراسة:

- الكشف على مستوى القلق عند المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية.

- الكشف على مستوى التوافق المهني عند المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية.

- الكشف على طبيعة العلاقة بين القلق والتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية.

- الكشف على الفروق بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة على كل من مقياس القلق

ومقياس التوافق المهني حسب متغيري الجنس والأقدمية.

#### 6 - تحديد المفاهيم:

#### 6-1 - القلق:

هو حالة انفعالية مركبة غير سارة تمثل مزيجا من مشاعر الخوف المستمر والفرع

والانقباض نتيجة توقع شر وشيك أو الإحساس بالخطر أو التهديد من شيء ما غامض

يعجز المرء عن تبينه أو تحديده على نحو موضوعي (صبرة محمد علي وأشرف محمد عبد الغني شربت، 2004، ص 88).

#### 6-2- التوافق المهني:

تعريف عباس محمود عوض: "هو العملية الدينامكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية والمحافظة على هذا التلاؤم". (اسعادي فارس، 2007/2006، ص 41).

#### 6-3- المعلم:

هو طرف من أطراف المنظومة التربوية، مهمته إلقاء الدروس التعليمية للتلاميذ، كما أن وظيفته تتمثل في تربيتهم وتعليمهم (<http://www.sepsy.org/socio/livet2.html>)

#### 6-4- التعليم الابتدائي:

يعرف تركي رابح (1990، ص 25) التعليم الابتدائي بأنه "أول فرصة تتيح للطفل تربية نظامية يتولاها مربيون مختصون في فنهم التربوي -معلمون- داخل المدرسة التي تتميز بمنهج تربوي واضح الأهداف محدد الخطط، له أدواته ووسائله الخاصة، فهو مرحلة هامة من التعليم تقوم الدولة بالإشراف على مؤسساته وترعاها ماديا ومعنويا كي تكون قد وضعت اللبنة الأساسية في تكوين الأفراد تكوينا يساير الأهداف والخيارات العليا للمجتمع.

#### 7- الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: دراسة إسماعيل طه "الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة".

هدفت هذه الدراسة إلى قياس درجة الضغوط التي يتعرض لها أساتذة الجامعة ومقارنتها بدرجة التوافق المهني لديهم، وتم تطبيق مقياس التوافق المهني معد من قبل خليل (2005) ومقياس يتمتع بالصدق والثبات ويتألف من 31 فقرة، كما تم تطبيق مقياس الضغوط المهنية يتكون من 24 فقرة مع تحديد 05 بدائل ذات تدرج خماسي، عرض على

مجموعة من الأساتذة المحكمين وبذلك تم حساب صدقه. أما الثبات فقد تم تطبيقه على عينة مؤلفة من 20 أستاذا جامعي وتم حساب ثباته عن طريق التجزئة النصفية حيث بلغت قيمة معامل الثبات 0.89. وكشفت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني للأساتذة أي كلما زادت الضغوط قل التوافق المهني للأساتذة. (<http://www.hovapdf.com>)

الدراسة الثانية: دراسة سامي خليل فحجان (2010) بعنوان "التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة بمؤسسات التربية الخاصة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة بمؤسسات التربية الخاصة، حيث تم استخدام 03 استبيانات (الأول للتوافق المهني من إعداد الباحث تتكون من 50 فقرة، استبانة المسؤولية الاجتماعية، واستبانة مرونة الأنا)، ولحساب صدق الأدوات تم استخدام صدق المحكمين، أما الثبات فتم حسابه بطريقة التجزئة النصفية، حيث بلغ ثبات 0.88 وهو مرتفع بالنسبة للاستبيان الأول ووجد أنه صادق، أما استبانة المسؤولية الاجتماعية التي تتكون من 44 فقرة وهي تتمتع بصدق وثبات قدره 0.87. في حين استبانة مرونة الأنا التي تتكون من 37 فقرة بعد تطبيق صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي وجد أنها تتمتع بصدق ومعامل الثبات قدره 0.88 وهو مرتفع.

طبقت هذه الاستبيانات على عينة قوامها 287 معلم، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة طردية قوية بين مرونة الأنا والمسؤولية الاجتماعية والعلاقة بين التوافق المهني ومرونة الأنا علاقة طردية قوية كلما زادت مرونة الأنا زاد التوافق المهني والعكس صحيح، أي عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي،

سنوات الخبرة، نوع الإعاقة، فئة المعلم، الدخل الشهري. (سامي خليل فحجان، 2010، ص 160).

**الدراسة الثالثة: دراسة العبيشي (1999) بعنوان "ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني".**  
أشار الباحث إلى أن من بين العوامل الرئيسية المسببة لضغوط العمل عدم التوافق بين الفرد وظروف عمله، حيث يشير الباحثون في هذا المجال إلى أنه من الممكن ألا تتفق قدرات الفرد مع مهام عمله سواء إيجاباً أو سلباً، ومعنى ذلك أنه من الممكن أن تقع قدرات الفرد في مستوى أعلى من مستوى القدرات المطلوبة لإنجاز العمل، وعلى العكس فمن الممكن أن تقع قدرات الفرد في مستوى أقل من القدرات المطلوبة لعمله، ويمكن كذلك حدوث تغيرات في قدرات الفرد مع مرور الزمن إما بالزيادة أو النقصان التدريجي، فمع مرور الوقت، وعدم إضافة أي معلومات جديدة للفرد، وعدم اكتسابه لأية خبرات ومهارات جديدة في مجال عمله، وانعدام فرص الترقية والتقدم الوظيفي، والتقدم في السن، وهذا يؤدي إلى ضعف في قدرات الفرد وبالتالي شعوره بالضغوط نتيجة إحساسه بعدم قدرته على مسايرة التطور في مجال عمله، ومن أمثلة التوافق بين الفرد وظروف عمله التي ذكرها:  
-شعور الفرد بعدم الاستقرار في عمله.

- قلة فرص التقدم الوظيفي "الترقيات" في عمله. (بوعطيط سفيان، 2007، ص 17)

**الدراسة الرابعة: دراسة طه 1980 بعنوان: "التوافق المهني والصحة النفسية بين المعوقين وغير المعوقين للإنتاج".**

أجريت الدراسة عام 1966 في معامل الشركة الشرقية للدخان والسكاكر في جمهورية مصر العربية بهدف التعرف عما إذا كانت الجوانب النفسية في شخصية العامل المعوق للإنتاج تختلف عنها في شخصية العامل العادي للإنتاج أم لا.

استعمل الباحث مقياس وكسلر للراشدين للحصول على الصفحة النفسية التي تعكس جوانب الوظائف العقلية والاضطرابات النفسية، كما استخدم اختبار اليد الإسقاطي واختبار

تفهم الموضوع، إضافة إلى المقابلة الإكلينيكية، ضمت العينة 48 عاملا منهم 24 معوقا للإنتاج، مثلهم من الأسوياء استعملهم الباحث مجموعة ضابطة وقد اختير أفراد العينة بدقة. وأظهرت النتائج ما يأتي:

- 1- وجود فرق بين المجموعتين في اختبار الفهم الفرعي.
- 2- لم تظهر دلالة إحصائية بين المجموعتين باستعمال الصفحة النفسية للفرق بينهما.
- 3- ارتبط العدوان ارتباطا موجبا بدلالة إحصائية مع كون العامل معوق للإنتاج، فكلما كان الفرد معوقا للإنتاج كان ذلك الفرد عدوانيا.
- 4- وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتي العمال في استجاباتها على اختبار التات (T.A.T) الإسقاطي.

**الدراسة الخامسة: دراسة غالي 1980 بعنوان: "العلاقة بين التوافق المهني وبين بعض المتغيرات الانفعالية للمدرسين العاملين في الأقسام العلمية.**

أجريت الدراسة عام 1980 في الأقسام العملية والنظرية في المدارس الثانوية في الكويت لمعرفة ما يأتي:

- 1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين في الأقسام العملية والأقسام النظرية في درجات القلق الصريح وعدم الاستقرار والانفعالية والدورية الانفعالية؟
- 2- هل توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين في الأقسام العملية والنظرية بدرجات توافقهم المهني؟
- 3- ما نوع العلاقة بين المتغيرات المدروسة والتوافق المهني ودرجات القلق الصريح وعدم الاستقرار الانفعالي والدورية الانفعالية؟.
- 4- ما نوع العلاقة بين التوافق المهني والاضطراب الانفعالي؟.

طبق البحث على عينة ضمت 514 فرد منهم 114 فردا في المجموعة التجريبية من العاملين في الأقسام العملية، بلغ متوسط أعمارهم (31.7) بانحراف معياري قدره (5.28)

ومجموعة ضابطة ضمت 400 فردا في مجموعتين إحداهما طبق على أفرادها اختبار التوافق المهني وكان متوسط عمر أفرادها (34.84) بانحراف معياري قدره (6.09) ومجموعة ضابطة ثانية مساوية للأولى وعدد أفرادها (200) فردا كان متوسط عمرهم (34.4) وانحراف معياري قدره (83.5) طبقت عليها جميع المقاييس التي طبقت على المجموعة التجريبية، وقد أظهرت النتائج ما يلي:

1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين في درجات القلق الصريح وعدم الاستقرار الانفعالي حيث كان الأفراد العاملين في المدارس العملية أعلى في درجاتهم من المجموعة الضابطة، أما في مقياس الدورية الانفعالية فلم يتضح وجود فرق معنوي إلا أن اتجاه الدرجات بصورة عامة يشير إلى تفوق (غير دال إحصائيا) لأفراد الأقسام العملية أيضا.

2- إن العاملين في الأقسام العملية أقل توافقا مهنيا وأكثر ميلا للاضطراب الانفعالي.

3- وجود علاقة دالة إحصائية بين مقاييس القلق الصريح، وعدم الاستقرار الانفعالي والدورية الانفعالية.

4- يزداد التوافق المهني الأكثر اضطرابا انفعاليا ويقل بين الأقل اضطرابا. (كامل علوان الزبيدي، 2007، ص 33-35)

الدراسة السادسة: دراسة عوض 1983 بعنوان: "دراسة مقارنة للتوافق المهني لدى العاملين والعاملات في صناعة النسيج".

أجريت الدراسة عام 1972 في قسمين من أقسام معامل النسيج في جمهورية مصر العربية بهدف المقارنة بين الجنسين في الرضا عن العمل والتوافق الذي تقيسه الاختبارات. طبق البحث على عينة ضمت 120 فرد، نصفهم من الذكور ومثلهم من الإناث، اختيروا عشوائيا واستعملت اختبارات مهنية وأخرى للشخصية، منها الرضا عن العمل

والإرضاء، واستبيان التاريخ المهني، والتوافق لهيوم بل، واختبار إيزينك للشخصية، واختبار مستوى الطموح لأحمد عزت راجح.

أظهرت النتائج أن متوسط الرضا عن العمل بين العاملات (84.41) وبين العمال (82.75)، حيث تفوقت الإناث بدرجات الرضا عن العمل بدلالة معنوية بينما لم تظهر فروق معنوية بين الجنسين في درجة كفاية وجودة الإنتاج، وقد وجد فرق معنوي بين الجنسين في التوافق باستعمال مقياس هيرون (Heron)، أما عند استعمال مقياس (Bell) فقد تفوقت الإناث بمتوسط درجات توافقهن حيث كان (18.35) أما الذكور فقد كان متوسطهم (16.68)، إلا أن الفرق لم يكن ذا دلالة إحصائية، كما لم يتضح فرق بين الجنسين بدرجات الانبساط والانطواء مع أن متوسط الإناث كان (11) درجة ومتوسطة الذكور كان (11.68) درجة.

وأظهرت نتائج هذا البحث أيضا وجود ارتباط بين الرضا عن العمل والتوافق مقداره (0.35)، كما وجد أن الارتباط بين الرضا عن العمل والانبساط (0.03) وبين الرضا والعصائية (0.23) وبين الرضا عن العمل والكفاية الإنتاجية (0.08) وكان الارتباط بين الكفاية الإنتاجية والعصائية (0.23) والارتباط بين الكفاية الإنتاجية والتوافق (0.08). (كامل علوان الزبيدي، 2007، ص 44-45)

الدراسة السابعة: دراسة يوسف عبد الفتاح (1999) بعنوان: "الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الإرشادية".

طبقت هذه الدراسة بمنطقتي عجمان والعين بالإمارات العربية المتحدة، وكان حجم العينة 189 معلما ومعلمة من المدارس الإعدادية والثانوية وكانت النتائج كالتالي:

1- وجود أربع عوامل أساسية تحدد أنماط هذه الضغوط.

\* الضغوط الإدارية.

\* الضغوط الطلابية.

\* الضغوط المرتبطة بالتدريس.

\* الضغوط المرتبطة بالعلاقات مع الزملاء.

2- وجود فروق بين الجنسين في الضغوط الإدارية ولصالح الذكور، وفي الضغوط الطلابية والضغوط الخاصة بالعلاقات ولصالح الإناث.

3- لا توجد فروق بين الجنسين في الضغوط بالتدريس وفي الدرجة الكلية للضغوط النفسية بوجه عام. (نقلا عن آسيا عقون، 2012، ص 30)

الدراسة الثامنة: دراسة نعمت رمضان (1991) بعنوان: "الضغوط النفسية والرضا المهني". كانت الدراسة بمديرية عمان الأولى، حيث بلغ عدد أفراد العينة 135 فردا (50 معلما و85 معلمة)، وكانت أهم النتائج كالتالي:

1- الغالبية من المعلمين والمعلمات (53.5%) يتعرضون لضغوط عمل منخفضة.

2- غالبية المعلمين والمعلمات (63.7%) راضون عن عملهم.

3- عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في مستوى الضغوط وفي درجة الرضا الوظيفي لديهم.

4- وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي ومستوى الضغط. (عقون آسيا، 2012، ص28)

الدراسة التاسعة: دراسة Lonford. D (1987) بعنوان: "العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا المهني لمعلمي ومعلمات الأقسام الداخلية في مدارس الأدفنست". من أهم النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة ما يلي:

1- إن مستوى الضغوط عند الإناث كان 43% وعند الذكور كان 40% بمعنى أن الإناث أكثر ضغطا من الذكور.

2- الأجور المنخفضة كانت السبب الرئيسي لترك المعلمين مهنة التعليم.

3- وجود علاقة عكسية بين الضغوط والرضا المهني.

الدراسة العاشرة: دراسة الخطيب والحديدي وعليان (1991) بعنوان: معرفة معنويات معلمي التربية الخاصة وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية".

حيث كانت النتائج المتوصل إليها كما يلي:

- 1- هناك فروق في المعنويات تعزى لمتغير الأقدمية.
- 2- لا توجد هناك فروق في المعنويات تعزى لمتغيرات (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية).

الدراسة الحادية عشر: دراسة السمادوني شوقية (1993) بعنوان: الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقتها بتقدير الذات".

وكانت نتائج الدراسة وجود فروق بين المعلمين في مستوى الضغوط النفسية تعزى لمتغير الخبرة ولصالح الأقل خبرة. (عقون آسيا، 2012، ص 27)

الدراسة الثانية عشر: دراسة عطوة الشافعي (2002) بعنوان: "التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقتها بسمات الشخصية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وبين سماتهم الشخصية وبعض المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، قسم العمل، الخبرة)، وقد تم اختيار عينة قوامها 289 ممرضا وممرضة، بطريقة عشوائية، ومن أهم نتائجها ما يلي:

1- أن مستوى التوافق المهني للمرضين منخفض بسبب الظروف السياسية والاقتصادية لغزة.

2- توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وسمات الشخصية لديهم.

3- لا توجد فروق في أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس، قسم العمل، الخبرة، المؤهل الدراسي). (خميس أسماء، 2013، ص 23)

الدراسة الثالثة عشر: دراسة ناصر الدين زبدي (2002) بعنوان "سيكولوجية المدرس الجزائري".

هذه الدراسة هي دراسة وصفية تحليلية تهدف إلى التعرف على الوضع المهني للمدرس الجزائري والكشف عن العوامل التي تساهم في إيجاد عصاب القلق عند المدرس، وانعكاسات القلق عن واجباته المهنية والصحية، شملت عينة الدراسة 754 مدرسا من بينهم 523 مصابا ببعض الأمراض الجسمية و231 مدرسا غير مصاب، موزعين على 12 ولاية من ولايات الجزائر، وذلك في مختلف الأطوار التعليمية (الابتدائي، المتوسط والثانوي). استخدم الباحث في دراسته مجموعة من الأدوات وهي: الملاحظة، المقابلة، استبيان للكشف عن مستوى الصحة الجسمية والعوامل المهنية المؤثرة على المدرس، قائمة المظاهر السلوكية، مقياس سييلبرجر للقلق وقائمة أيزنك للشخصية (أ) و(ب).

أفرزت النتائج جملة من الحقائق عن الوضع المهني للمدرس الجزائري، فهو يعمل في وسط ظروف مهنية قاسية مليئة بالمتاعب كاحتفاظ الأقسام وقلة الوسائل وضغوط الإدارة، وكانت للفروق لحساب (كا<sup>2</sup>) لكل العوامل المهنية المدروسة دالة في أغلبها عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا ما يؤكد أن أغلب أفراد عينة المدرسين سواء المصابون بأمراض جسمية أو الأصحاء يعانون من أثر العوامل المهنية الضاغطة التي تؤثر في درجات القلق لدى الفئتين، وهناك تفاعل بين العوامل الصحية والمهنية في حدوث قلق المدرس الجزائري واضطراباته السلوكية، كما بينت النتائج أن (76.90%) من المدرسين المرضى إلى جانب (76.70%) من المدرسين الأصحاء يرون أن النظم التعليمية واللوائح غير المعمولة لصالح المدرسين، وتعتبر الإدارة من العوامل المهنية الضاغطة على حياة المدرس، بما في ذلك التفتيش التربوي الذي لا يعمل على توجيه المدرس بشكل سليم، ويعتبر الاتصال بعقول غير ناضجة مصدر لقلق المدرس ويشكل اكتظاظ الأقسام مصدرا من مصادر الضغط وهي ظاهرة سائدة في المدارس الجزائرية، فقد يصل عدد التلاميذ في القسم

إلى 55 تلميذا، ويرون أن هذا الاكتظاظ يعيق أداءهم التربوي، أما فيما يخص الأجر فقد أكد معظم أفراد العينة أن الأجر لا يعادل الجهد الذي يبذلونه في التدريس، فقد عبر على ذلك (91.70%) من المدرسين المرضى إلى جانب (80.90%) من المدرسين الأصحاء إلى جانب ذلك المدرس يرى أن مكانته الاجتماعية مهزوزة وهذا ما يوضح رغبة المدرسين مغادرة مهنة التدريس بمجرد حصولهم على عمل آخر. (شارف خوجة مليكة، 2010)

الدراسة الرابعة عشر: دراسة باهي سلامي (2007) بعنوان: "مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى المدرسين".

أجريت هذه الدراسة عام 2007 بالجزائر، واشتملت عينة الدراسة 816 مدرسا في 04 ولايات جزائرية، أفرزت الدراسة نتائج مفادها أنه يعاني مدرسو التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي من مستوى عال من الضغوط ولعامل الجنس مساهمة فعالة في تحديد مستويات الضغوط، حيث توصلت الدراسة إلى تبيان أن الذكور أكثر شعورا بالضغوط على المقياس ككل، وفي أبعاده ماعدا الضغوط المرتبطة بأعباء المهنة التي لم تظهر فروق في الجنس.

أما عامل الخبرة المهنية فقد أظهرت النتائج وجود فروق مع العلم أن الفئة الوسطى هي الفئة الأكثر شعورا بالضغط تليها الفئة طويلة الخبرة ثم الفئة القصيرة الخبرة. كما بينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين مصادر الضغوط المهنية وأعراض الاضطرابات السيكوسوماتية. (باهي سلامي، 2007، ص 26)

الدراسة الخامسة عشر: دراسة عبد الله عبد العزيز السماري (2006) بعنوان "التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية بالرياض".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة وكذلك التعرف على العلاقة بين التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل تبعا للمتغيرات الديمغرافية (العمر، المؤهل، الرتبة، الخبرة، الحالة الاجتماعية،

نوع السكن، مكان العمل)، وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية، حيث وزع الباحث 400 استبيان واسترد منها 391 استبانة ومن أهم نتائج هذه الدراسة:

1- اتضح أن مستوى التوافق المهني لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة أقل من الوسط وأن هناك تبيانا واضحا في مستوى الرضا الوظيفي.

2- هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد التوافق المهني ومتغيرات مصادر ضغوط العمل، وأن جميع هذه العلاقات عكسية، وتشير هذه النتائج إلى أن مستوى الرضا عن جوانب العمل المختلفة يرتفع بانخفاض مستوى ضغوط العمل.

3- للتوافق المهني علاقة ارتباطية دالة إحصائيا مع كل من العمر والرتبة العسكرية وعدد سنوات الخدمة (الخبرة) وكلها علاقات موجبة.

4- لا توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني والمؤهل العلمي.

5- عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني بحسب مكان العمل. (خميس أسماء، 2013، ص 26)

**الدراسة السادسة عشر: دراسة أبو مصطفى (1998) بعنوان "العوامل المعوقة لطرح القضايا التربوية على الزملاء ومديري المدارس والمشرفين التربويين وعلاقة هذه العوامل بالتوافق المهني للمعلم".**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تعوق طرح القضايا التربوية على الزملاء والمدراء والمشرفين وعلاقة هذه العوامل بالتوافق المهني للمعلم، وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية: أن أهم هذه العوامل هو ضيق وقت الزملاء والمدراء والمشرفين إضافة إلى تسلط وغلظة معاملة المدير، وأوصت الدراسة بتخفيف نصاب المعلم من الحصص وأن يعمل مدراء المدارس على تحسين العلاقات الإنسانية بينهم وبين العاملين. (سامي خليل فحجان، 2010، ص 97)

### الدراسة السابعة عشر: دراسة السمادوني (2001) بعنوان "الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم"

هدفت الدراسة إلى توجيه أنظار المهتمين بالمعلم للبحث عن المشكلات التي تكون سببا في سوء التوافق المهني والتعرف على الأمور التي تكون سببا في سوء التوافق المهني والاهتمام بدراسة القدرات الوجدانية (الذكاء الوجداني) لما له من أثر في إنجاح الفرد في المهن الجماهيرية، وأوصى بتوفير البيئة المدرسية المناسبة التي تسهم في التوافق المهني للمعلم ورضاه عن عمله مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيته.

تكونت عينة الدراسة من 360 معلما ومعلمة من المدارس الثانوية لمحافظة الغربية، واستخدم الباحث في الدراسة مقياس التوافق المهني ومقياس الذكاء الوجداني وهما من إعداد الباحث.

وقد أسفرت الدراسة على النتائج الآتية: وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لسنوات الخبرة بالتدريس، بينما الفروق غير دالة إحصائيا بالنسبة للتخصص الدراسي. (سامي خليل فحجان، 2010، ص 100).

### الدراسة الثامنة عشر: دراسة أبو هديوس (2007) بعنوان "الاحترق الوظيفي لدى المعلمين بمحافظة غزة وعلاقته بمستوى أدائهم التدريسي وتوافقهم المهني".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحترق الوظيفي لدى المعلمين بقطاع غزة وعلاقته بمستوى الأداء التدريسي والتوافق المهني لديهم.

وقد تكونت عينة الدراسة من 22 من المعلمين والمعلمات العاملين بالمدارس الحكومية موزعين على 07 مدارس مختلفة، وقد استخدمت الباحثة ثلاث أدوات: مقياس الاحترق الوظيفي، مقياس الأداء التدريسي، مقياس التوافق المهني. وقد أسفرت نتائج الدراسة على ما يلي:

عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغيرات (الجنس، نوع المؤسسة التعليمية، مستوى المرحلة التعليمية، سنوات الخدمة، المؤهل الدراسي).

- عدم وجود علاقة بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء التدريسي وتوافقهم المهني.

- وجود علاقة دالة سالبة بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى التوافق المهني. (سامي فحجان، 2010، ص 105)

الدراسة التاسعة عشر: دراسة بوعطيط سفيان (2006) بعنوان "طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني - دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل بعنابة".

هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني حسب المتغيرات (الجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، الأقدمية)، واستخدم المنهج الوصفي، كما اعتمد على تصميم استبيان على أساس مقياس ليكرت المتدرجة، أما عن مجتمع الدراسة فقد تكون من 166 عامل بمصلحة الموارد البشرية بمركب ميتال ستيل بعنابة، حيث قام باختيار عينة عشوائية قدرت بـ 80 عاملاً، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- بالنسبة للفرضية العامة توجد علاقة بين طبيعة الإشراف والتوافق المهني، أما بالنسبة للفرضية الجزئية:

- توجد علاقة إيجابية بين طبيعة الإشراف غير المباشر والتوافق المهني للعمال.
- توجد علاقة سلبية بين طبيعة الإشراف المباشر والتوافق المهني للعمال.
- لا يوجد تأثير للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، الأقدمية) على مستوى التوافق المهني. (بوعطيط سفيان، 2006)

## 8 - التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة والتي تناولت موضوع التوافق المهني وموضوع الضغوط النفسية، التي تعتبر المصدر الأساسي للقلق، يمكن القول أن معظم الدراسات التي تم ذكرها لم تجد الطالبة دراسة تناولت القلق وعلاقته بالتوافق المهني، لكن هناك دراسات تناولت بعض المواضيع المرتبطة بالقلق كالضغوط المهنية والنفسية وضغوط العمل، وتم ربطها بالتوافق المهني.

ويمكن تلخيص أهم القضايا والنتائج المستخلصة من نتائج هذه الدراسات على النحو

التالي:

- اهتمت الدراسات التي تناولت الضغوط "القلق" بأهم العوامل المسببة للقلق مثلما هو الحال في دراسة Lonford. D (1987) وكذلك دراسة ناصر زيدي (2002) وغيرها، والكشف عن العلاقة بينها وبين متغيرات أخرى.

- اهتمت أغلب الدراسات التي عرضت في مجال التوافق المهني بتوفير معلومات عن التوافق المهني، من بينها التعرف على العلاقة بينه وبين المتغيرات الشخصية المختلفة، كما في دراسة السماري (2006) وبوعطيط (2006-2007)، كذلك التعرف على مستوى التوافق المهني والعوامل المؤثرة فيه مثل دراسة فحجان (2010) والسماري (2006).

- اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة العيشي (1999) في السعي للتعرف على العلاقة بين التوافق وضغوط العمل "القلق" باعتبار أن الضغط هو المصدر الرئيسي في وجود القلق وكذلك دراسة أبو هديوس (2007) التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين مستوى الاحتياق الوظيفي والتوافق المهني وكذلك دراسة السماري (2006)،

- كما اتفقت كذلك مع بعض الدراسات في المنهج الوصفي الذي كان سائدا في معظم الدراسات، أما عن الأداة فانفقت مع دراسة ناصر الدين زيدي (2002) من خلال استخدام مقياس سبيلبرجر.

- أما المتغيرات فتتمت دراسة العلاقة بين التوافق المهني والمتغيرات التالية: الضغوط المهنية، المسؤولية الاجتماعية، مرونة الأنا، ضغوط العمل، الصحة النفسية، بعض المتغيرات الانفعالية، سمات الشخصية.

- تمت دراسة الضغوط النفسية "القلق" مع المتغيرات التالية: الحاجة الإرشادية، الرضا المهني، تقدير الذات، وكذلك سيكولوجية المدرس، مصادر الضغوط المهنية، الاضطرابات السيكوسوماتية.

أما عن اختيار العينة فتم اختيارها بالطريقة العشوائية في بعض الدراسات حيث أنه كان لكل دراسة عينة لها خصائص وحجم محدد، وهذا قد يعود إلى نسبة العينات في المجتمعات الأصلية المأخوذة منها أو وفقا لأهداف كل دراسة.

- أما المتغيرات الوسيطة فانفتحت مع الدراسة الحالية في الجنس والأقدمية.

#### توظيف الدراسات السابقة:

من خلال ما سبق تم استعراض مجموعة من الدراسات التي ترتبط بمتغيرات الدراسة الحالية، وذلك بهدف الاستفادة منها في التعرف على أهم العوامل المسببة للقلق لدى المعلم في المرحلة الابتدائية، وكذا العوامل المؤثرة على التوافق المهني لدى العمال بصفة عامة والمعلم بصفة خاصة، وفي أسلوب اختيار مجتمع البحث وكذلك العينة من خلال الدراسات السابقة، تم التعرف على مجموعة من الأدوات وتم اختيار الأدوات المناسبة واستخلاص فروض الدراسة الحالية، ومن خلال ذلك فإن مشكلة الدراسة الحالية هي محاولة معرفة والكشف عن علاقة القلق والتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية، وكذا معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية للمتغيرات الوسيطة التالية (الجنس، الأقدمية) في القلق والتوافق المهني.

# الفصل الثاني

## القلق

تمهيد

1- مفهوم القلق

2- أنواع القلق

3- أسباب القلق

4- مكونات القلق

5- أعراض القلق

6- مستويات القلق

7- علاج القلق

8- النظريات المفسرة للقلق

خلاصة

## تمهيد:

تعتبر الاضطرابات النفسية من أكثر الاضطرابات المنتشرة عند معظم الأشخاص بمختلف أنواعها، والقلق في علم النفس المرضي هو المادة التي تشكل هذه الاضطرابات والغرض المشترك بينها، ويعتبر من وجهة نظر السيكوسوماتية السبب الرئيسي للكثير من الأمراض النفسجسمية، ومفهوما أساسيا لتغيير معظم نظريات الشخصية وعلم الأمراض النفسية.

كما أصبح هذا العصر يسمى بعصر القلق نسبة لما فيه من ضغوط ومشكلات يتعرض لها الناس من خلال حياتهم اليومية، كما أن مشكلة القلق من أعقد المشكلات النفسية التي تواجه المعلمين والمعلمات نتيجة الضغوط النفسية التي تقع على عاتقهم، والتي تكون لهما أثارا سلبية قد تعيق هذه الفئة على التفاعل السليم وعن أداءها لوظائفها الاجتماعية بشكل فعال.

وعليه فقد تم التطرق من خلال هذا الفصل إلى القلق بحيث يتم تناول تعاريف عديدة ومختلفة لهذه المشكلة، وأهم الأسباب المؤدية للقلق، كما تم التعرف على أعراضه وأنواعه وأهم النظريات المفسرة لهذه المشكلة النفسية.

## 1 - مفهوم القلق (Anxiety)

هناك الكثير من التعاريف والمفاهيم التي حاولت في مجملها أن تفسر وتحدد معنى القلق ومن بين أهم التعريفات التي يتم التطرق إليها:

- هو حالة انفعالية نفسية يتداخل فيها الخوف و مشاعر الرهبة، والحذر، والرعب، والتحفز موجهة نحو المستقبل أو الظروف المحيطة، ويعتبر القلق من المشاعر الطبيعية العامة التي يمر بها كل إنسان. (وليد سرحان وآخرون، 2008، ص 11).

- هو حالة انفعالية مركبة غير سارة تمثل مزيجاً من مشاعر الخوف المستمر و الفزع، والانقباض نتيجة توقع شر وشيك، أو الإحساس بالخطر والتهديد من شيء ما غامض يعجز المرء عن تبيينه أو تحديده على نحو موضوعي. (صبرة محمد علي، أشرف عبد الغني شريث، 2004، ص 88).

- هو من الألم النفسي تعمل كإشارة إلى الأنا من أن هناك خطر على وشك الوقوع. (قاسم حسين صالح، 2008، ص 56).

- يشير مصطلح القلق في المعاجم العربية إلى حالة الانزعاج والحركة المضطربة، كما يعرف في معجم اكسفورد (Oxford) على "أنه إحساس مزعج في العقل نشأ من الخوف وعدم التأكد من المستقبل". كما يعرف في معجم وبستر (Webster 1991) على أنه "إحساس غير عادي وقاهر من الخوف والخشية وهو دائماً يتصف بعلامات فيسيولوجية مثل التعرق والتوتر وازدياد ضربات القلب وذلك بسبب الشك بشأن حقيقة التهديد، وبسبب شك الإنسان بنفسه حول قدرته على التعامل مع التهديد بنجاح. (عديلة حسن طاهر تونسي، 2002، ص 22).

- "القلق هو حالة من التوتر الشامل والمستمر لتوقع تهديد خطر فعلي أو رمزي قد يحدث ويصاحبه خوف غامض وأعراض نفسية وجسمية فتصبح هي نفسها اضطراباً نفسياً أساسياً

وهذا ما يعرف باسم عصاب القلق، أو القلق العصابي أو استجابة القلق." (عبد الحميد محمد الشاذلي، 2001، ص 112).

- "ويعرف بأنه مجموعة من النوبات المزمنة التي لا تتصل بموضوع معروف وقد تترافق هذه النوبات بأعراض فيزيولوجية لخفقان القلب والشعور بالألم في منطقة القلب والشعور بضيق التنفس والاختناق." (راضي الوقفي، 1998، ص 222).

- "وهو انفعال مركب من الخوف وتوقع الخطر والعقاب بعبارة أخرى فهو الخوف من الخطر المحصل غير المؤكد الوقوع فيه، كخوف من نتيجة الامتحان أو الخوف المريض من الموت... الخ. وقد يكون بمثابة الخوف من الانفعال المؤلم الذي تشعر به حين لا نستطيع أن نفعل شيئاً أمام موقف مخيف يهددنا بالخطر." (عبد الرحمان الوافي، 1993، ص 251).

- ويعرف كذلك بأنه الشعور بعدم الارتياح والاستقرار الذهني والفرع الغامض والتوتر الزائد وهو كثير الحدوث في حياتنا اليومية." (انتصار يونس، 1993، ص 391).

- والقلق هو: "حالة من عدم الارتياح والاضطراب المتعلق بحوادث المستقبل، وفي عمر سنتين إلى ست سنوات عندما يفكر الطفل بخطر حقيقي أو متخيل حيث تتضمن أعراض القلق والتهيج والبكاء وسرعة الحركة والتفكير الوسواسي والغثيان والأرق وفقدان الشهية." (عصام نور، 2006، ص 42).

- ويعرف أيضاً: "بأنه القاسم المشترك الأعظم في الاضطرابات النفسية، والقلق هو الحالة التي يشعر بها الفرد إذا تهدد أمنه أو تعترض للخطر أو لقي إهانة أو وجد نفسه في موقف صراعي حاد." (صبرة محمد علي، أشرف عبد الغني شربت، 2004، ص 8).

وعلى المستوى الاصطلاحي ترتبط التعاريف في الغالب بالأطر النظرية التي ينتمي إليها المعرفيون، وعلى هذا الأساس فإنه لا يمكن القول بأن هناك تعريف شامل لمصطلح القلق يمكن أن يعكس كل هذه التوجهات، فعلى سبيل المثال يعرف فرويد القلق على

أنه: «شعور غامض غير سار بالتوقع و الخوف والتوتر مصحوب عادة ببعض الإحساسات الجسيمة، ويأتي في نوبات تتكرر لدى نفس الفرد» .

في حين ينظر السلوكيون ومنهم دور كيني على أنه: «تعميم الاستجابات كالخوف الحادثة كنتيجة لمواقف أو أحداث مهما وعلى خلاف ذلك ينظر إليه المعرفيون على أنه نتاج لخلل فكري، حيث يعرفه بيك (Beek) على أنه: "انفعال يرتبط بتوقع لخطر محتمل". (عديلة حسن طاهر تونسي، 2002، ص 22).

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف القلق على أنه حالة داخلية نفسية أو حالة تنشأ من الخوف من المجهول، بمعنى أن القلق هو عبارة عن استجابات تشتمل على جوانب خارجية وداخلية مع تغييرات فسيولوجية.

## 2 - أنواع القلق:

ويصنف القلق إلى:

### أ - القلق الموضوعي العادي:

ويطلق عليه اسم القلق الواقعي أو القلق السوي، ويحدث هذا في مواقع التوقع أو الخوف من فقدان الشيء مثل القلق المتعلق بالنجاح في عمل جديد. (حامد عبد السلام زهران، ص 485).

### ب - القلق العصابي المرضي:

ويكون مصدره داخل الفرد نفسه لكنه لا يعرف أصلاً أو يجد له مبرراً وموضوعياً أو سبباً صريحاً فهو خوف أسبابه مكبوتة لا شعورياً إنه قلق هائم طليق غامض. (عبد الحميد محمد الشاذلي، 2011، ص 113).

"ويأخذ هذا القلق تریص الفرص لكي يتعلق بأية فكرة أو أي شيء خارجي أي هذا القلق عادة إلى الإسقاط على أشياء خارجية." (سيجموند فرويد، 1989، ص 13).

"ويتمثل القلق العصابي في النزاعات غير مرغوبة والذكريات والأفكار المؤلمة التي كتبها الفرد في حاجة لا شعوره لعدم قبولها اجتماعيا لأنها تعوق إشباع الحاجة إلى الانتماء والتي يؤدي ظهورها إلى تعرضه للعقاب." (انتصار يونس، 1993، ص 391).

"وهو كذلك خوف مزمن بدون مبرر موضوعي مع وجود أعراض نفسية وجسمية متنوعة دافعة الى حد كبير، ومن ثم فإنه يعتبر قلقا مرضيا." (أحمد خيرى حافظ، مجدي حسن محمود، 1989، ص ص 40-45).

وللقلق العصابي ثلاثة أنواع وهي:

### 1-القلق الهائم الطليق:

وهو الخوف من الحيوانات أو من الأماكن المرتفعة أو المغلقة أو الماء وهي مخاوف تبدو غير معقولة ولا يستطيع المريض لأن يفسر معناها، وهي بالرغم من شعور المريض بغرابتها إلا أنه لا يستطيع التخلص منها." (سيجموند فرويد، 1989، ص 13).

### 2 - قلق الهستيريا:

"يبدو القلق واضحا أحيانا وفي بعض الأحيان يبدو غير واضح ومنه لا نستطيع عادة أن نجد مناسبة أو خطر معيناً يبرر ظهور نوبات القلق في الهستيريا، ويرى فرويد أن الأعراض الهستيرية مثل الرعشة والإغماء واضطراب خفقان القلب أنها تحل محل القلق." (صبرة محمد علي، أشرف عبد الغني شربت ، 2004 ، ص 102).

### ج-القلق الخلقى الذاتي:

هذا النوع من القلق ينشأ نتيجة تحذير أو لوم الأنا الأعلى للفرد عندما يقترب أو يفكر في الإتيان بسلوك يتعارض مع المعايير والقيم التي يمثلها جهاز الأنا الأعلى يتمثل في مشاعر الخزي والإثم والخجل والاشمئزاز، ويصل هذا القلق إلى درجته القصوى في بعض أنواع الأعصاب كعصاب الوسواس القهري." (صبرة محمد علي، أشرف عبد الغني شربت، 2004، ص 102).

"وهو صراع داخل النفس وليس صراعا من الشخص العالم الخارجي." (عبد الحميد محمد الشاذلي، 2001، ص 112).

وهناك من العلماء من قسم القلق إلى:

#### أ - حالة القلق:

وتشير إلى خبرة وقتية متغيرة ومرحلية متعلقة بشعور الفرد بأنه مضطرب.

#### ب - سمة القلق:

تشير إلى ميل أو تهيوؤ أو سمة ثابتة نسبيا في الشخصية. (كاميليا عبد الفتاح، 1993، ص 8).

بالإضافة إلى هذه الأنواع نجد القلق العام والذي لا يرتبط بأي موضوع محدد كما نجد قلقا عاما وكذلك نجد القلق الثانوي كعرض من أعراض الاضطرابات النفسية الأخرى حيث يعتبر عرضا مشتركا في جميع الأمراض النفسية.

#### 3 - أسباب القلق:

اختلف علماء النفس في تفسير أسباب القلق تبعا لخلفياتهم النظرية فهناك من يركز على القلق كعصاب ناتج عن الخبرات المكبوتة، وهذا ما نجده لدى المنظرين في المدرسة التحليلية بينما يركز السلوكيون على عملية التعلم وتعميمه، أما الإنسانيون فيرون أن عدم تحقيق الذات من أهم أسباب القلق، من جانب آخر أشارت نتائج البحوث إلى أن الأسباب وإن كانت موضوعية ومثيرات داخلية فإنها تختلف، إلا أن النظرة الشمولية توجب الأخذ في الاعتبار جميع الأسباب المحتملة.

وفيما يلي تلخيص لأهم أسباب القلق بصفة عامة:

#### 3-1- العوامل الوراثية:

تعد الوراثة من أهم الأسباب التي تؤدي إلى القلق، حيث تؤكد بعض الأبحاث الحديثة أثر العوامل الوراثية في ظهور القلق، حيث يرى القائلون بالأسباب البيولوجية للقلق

أن التكوين الجيني الموروث لبعض الأشخاص يهيئهم أو يخلق فيهم الاستعداد المسبق لاضطراب القلق ويستدلون بهذا الرأي من خلال الأبحاث التي أجريت على التوائم حيث نبين أن التشابه في الجهاز العصبي اللاإرادي والاستجابة للمنبهات (الخارجية والداخلية بصورة متشابهة يؤدي إلى أعراض القلق لدى التوأمين، كما أظهرت دراسة الأسر أن 15% من أبناء وأخوة مرضى القلق يعانون من نفس المرض وقد وجد أن نسبة الشبه في التوأم المتشابهة تصل إلى 50% وأن 65% يعانون من بعض سمات القلق، وقد اختلفت هذه النسب عنه بين التوائم غير المتماثلة كما أن سمات القلق ظهرت في 14% من الحالات وقد يكون ذلك مؤشرا أن الوراثة تلعب دورا كبيرا في الاستعداد للإصابة بالقلق. (عبد اللطيف حسين فرج، 2008، ص 151).

وعلى هذا يستنتج القائلون بهذا التوجه بأن القلق يتطور نتيجة استعداد فيزيولوجي كامن للتصرف بقلق في عدد كبير من المواقف ويكون هذا الاستعداد ناتج جزئيا عن وراثة جملة عصبية ذاتية شديدة الحساسية للضغط والتوتر. وقد انتهت الدراسات في هذا المجال إلا أن زيادة نشاط النرينفرين في بعض الأجزاء من الدماغ ترتبط باضطراب الهلع بينما ترتبط السيروتوتين باضطراب الوسواس والأفعال القهرية. (راضي الوقفي، 1998، ص ص 623-624).

### 3-2 - العوامل النفسية:

تؤدي بعض الخصائص النفسية إلى ظهور القلق وتتمثل في الاستعداد النفسي والضعف النفسي العام، والشعور بالتهديد الداخلي أو الخارجي الذي تفرضه بعض الظروف البيئية بالنسبة لمكانة الفرد وأهدافه والتوتر النفسي والأزمات والمتاعب أو الخسائر المفاجئة والصدمات النفسية والشعور بالذنب والعجز والنقص. (حامد عبد السلام زهران، ص 485). وكذلك الخوف من العقاب وتوقعه وتعود الكبت بدلا من التقدير الواعي لظروف الحياة، وعدم تقبل مد الحياة وجزرها، كما يؤدي فشل الكبت إلى القلق وذلك بسبب طبيعة

التهديد الخارجي الذي يواجه الفرد أو لطبيعة الضغوط الداخلية التي تسببها رغبات الفرد الملحة. (عبد اللطيف حسين فرج، 2008، ص 152).

كما أن الإحباط والصراع فالتوتر والقلق يعدان محصلة طبيعية لفشل الشخص سواء في إرضائه لرغباته ودوافعه وطموحاته أم في فض المواقف الصراعية. (صبرة محمد علي، أشرف عبد الغني شربت، 2004، ص 95).

كما يرى (راضي الوقفي، 1998، ص 423). أن القلق يرجع إلى الخبرات الطفولية المكبوتة والصراعات النفسية التي لا يحلها الفرد حلا ناجحا وقد أفاض معظم المحللين النفسيين في اثر هذه الصراعات فالاندفاعات والأفكار غير المقبولة تكون عادة من طبيعة جنسية أو عدوانية يمكن أن تهدد الأنا وتصل إلى اللاشعور المفعم بالمكبوتات وتقوم الآليات الدفاعية بحماية الذات من هذه التهديدات لكن على حساب خلق حالة من القلق لدى الفرد. وينشأ القلق من عجز الفرد عن حل صراعه بالطريق المباشر أو بواسطة إحدى وسائل التعويض، وما أعراض الاضطراب النفسي إلا تعبير عن القلق غير محتمل وفي نفس الوقت وسيلة للتخلص منه. (انتصار يونس، 1993، ص 392).

### 3-3 - العوامل الفسيولوجية:

إن ارتباط القلق أحيانا ببعض العوامل البنائية والفسيولوجية ومن ذلك عدم نضج الجهاز العصبي في الطفولة، وكذلك ضмор هذا الجهاز في الشيخوخة، وما يتبع ذلك من خلل في الوظائف الفسيولوجية والنفسية ويمثل القلق واحد من أهم الاضطرابات النفسية المحتملة كنتائج للاضطرابات الوظيفية. (عديلة حسن طاهر تونسي، 2002، ص 38).

### 3-4 -العوامل الاجتماعية:

تعتبر العوامل الاجتماعية وفقا لغالبية نظريات علم النفس المثير الأساسي للقلق إذ تؤكد أهمية هذه العوامل كعوامل أساسية لإحداث القلق ولاشك أن حصر هذه الأسباب أمر مستحيل، وذلك لتعددتها وتشعب جوانب الحياة المقلقة خاصة في عصر اتسم بالقلق، وتشمل

هذه العوامل مختلف الضغوط كالأزمات الحياتية، المشبعة بعوامل الخوف الحرمان والوحدة وعدم الأمن، واضطراب الجو الأسري، وتفكك الأسرة وأساليب المعاملة الوالدية القاسية، وتوفر النماذج، والفشل في الحياة ومن ذلك الفشل الدراسي والمهني والزوجي. (عبد اللطيف حسين فرج، 2008، ص 152). إضافة إلى ما سبق هناك عوامل اجتماعية أخرى تتمثل في:

- مواقف في الحياة الضاغطة ويمثلها الضغط الحضاري والثقافي والبيئي الذي يؤثر سلبا في شخصية الفرد. (عبد الرحمان الوافي، 1993، ص 252).
  - مشكلات الطفولة والمراهقة والشيخوخة والطرق الخاطئة في التنشئة الاجتماعية مثل القسوة والتسلط والحماية الزائدة وغيرها، واضطراب العلاقات الشخصية مع الآخرين. (عبد الحميد محمد الشاذلي، 2001، ص 116).
  - عجز الفرد في تحقيق ذاته الذي يتمثل في استخدام مواهبه ومهاراته قي الوصول إلى أهدافه وإشباع رغباته، وشعوره بالدونية والفراغ النفسي الأمر الذي يعرضه للقلق الشديد.
  - دور الأسرة في تعليم الفرد أسلوبا معيناً في التفاعل مع الآخرين فمثلا الحرمان العاطفي ورفض الطفل يؤدي إلى عجزه عن وزن وتقدير الآخرين واختلال علاقاته الاجتماعية مما يؤثر في تقديره لذاته وينمي عنده الشعور بالقلق. (انتصار يونس، 1993، ص 391).
  - الضغوط المدرسية والجامعية والعمل في المنزل، وبين الأصدقاء وفي البنية الخارجية التي أصبحت مملوءة بملوثات الماء والهواء والأرض. (عبد الرحمان محمد العيسوي، 2002، ص 270).
- وبالرغم من تحديد هذه الأسباب للقلق إلا أنها تبقى أسباب عامة بمعنى أنها تختلف لآخر.

## 4 - مكونات القلق:

يضم القلق عدة مكونات وهي:

## أ- المكون الانفعالي:

يظهر في مشاعر الخوف والفرع والضيق وعدم الاستقرار .

## ب - المكون المعرفي:

يظهر فيما تسببه العوامل السالفة الذكر من انخفاض قدرة الفرد على إدراك المواقف بشكل صحيح وعلى التفكير الموضوعي وعلى الانتباه والتركيز والتذكر وغيرها، فيفقد الفرد ثقته بنفسه وينخفض أداءه ويشعر بقلّة الكفاءة، ويسيطر عليه التفكير في الفشل وفي فقدان التقدير .

## ج - المكون الفسيولوجي:

ويظهر في التغييرات الفسيولوجية التي تنتج عن إثارة الجهاز العصبي المستقل، مثل ارتفاع ضغط الدم وتقلص الشرايين وزيادة خفقان القلب وسرعة التنفس والتعرق .  
ويعتبر القلق القاعدة الأساسية في كافة الاضطرابات النفسية والعقلية والنفسجسمية والانحرافات السلوكية، ويؤكد حامد زهران على أن: "القلق غالبا ما يكون عرضيا لبعض الاضطرابات النفسية إلا أن حالة القلق قد تغلب فتصبح هي نفسها اضطرابا نفسيا أساسيا وهذا هو ما يعرف باسم عصاب القلق أو القلق العصابي أو رد فعل القلق. (عبد المطلب أمين القريطي، 1999، ص 121-123)

## 5 - أعراض القلق

تصنف أعراض إلى:

- الأعراض النفسية.
- الأعراض الجسمية.
- الأعراض النفسجسمية.

## 5-1 - الأعراض الجسمية: وتتمثل في:

- الضعف العام ونقص الطاقة الحيوية والنشاط والمثابرة.
- توتر العضلات والنشاط الحركي الزائد والأزمات العصبية الحركية. (عبد الحميد محمد الشاذلي، 2011، ص 116).
- الإفراط في نشاط الجهاز العصبي الساقى والتنظيم الساقى كالتوجس والعرق والإغماء. (دوقال ماكاي، ص 145).
- ارتفاع ضغط الدم وإرهاق الحواس وانقباض القلب. (عبد الرحمان الوافي، 2007، ص 252).
- فقدان الشهية أو عسر الهضم والإسهال أو الإمساك، المغص الشديد.
- آلام عضلية بالساقين والذراعين والظهر والرقبة.
- كثرة التبول أو العكس كاحتباس البول رغم الرغبة الشديدة في التبول.
- ارتجاج الصوت وتقطعه. (صبرة محمد علي، أشرف عبد الغني شربت، 2004، ص 102).
- برودة الأطراف وتصبب العرق، اضطرابات معدية.
- اتساع حدقة العين واضطراب في عملية الإخراج. (مجدى أحمد محمد عبد الله، ص 153).
- الصداع المستمر الذي لا يهدئه الأسبرين.
- اضطراب التنفس وعسره والشعور بالضيق في الصدر.
- اضطراب الوظيفة الجنسية عند الرجال والبرود الجنسي عند النساء.
- الأزمات العصبية الحركية والمتمثلة في "قتل الشعر أو الشارب، أو تقطيب الجبهة، رمش العين، مسح الأنف والأذن، اختلاج الفم، عض الشفاه، مص الإبهام، قضم الأظافر، هز الكتفين. (حامد عبد السلام زهران، ص 48).

## 5-2 - الأعراض النفسية: وتتمثل في:

- سرعة الإثارة وعدم الاستقرار والشعور بانعدام الأمن والراحة.
- الشعور بالخوف الدائم مع عدم معرفة مصدره. "(صبرة محمد علي، 2004، ص 103).
- شدة التوتر مع الخجل وزيادة الحساسية لرأي الغير.
- الشعور بتأنيب الضمير على كل كبيرة وصغيرة.
- التردد في اتخاذ القرارات بسرعة. (انتصار يونس، 1993، ص 391).
- الانشغال بأخطاء الماضي وسرعة التهيج وضعف القدرة على التركيز.
- شرود الذهن وضعف القدرة على العمل والإنتاج وسوء التوافق الاجتماعي. (عبد الرحمان الوافي، 2007، ص 252).
- الاكتئاب العابر والتشاؤم.
- القلق العام والقلق على الصحة والعمل و المستقبل. (عبد الحميد محمد الشاذلي، 2011، ص 116).

## 5-3 - الأعراض النفسجسمية:

وتتمثل فيما يطلق عليه بالأمراض السيكوسوماتية أي تلك الأمراض العضوية ذات المنشأ النفسي أي التي يسببها القلق أو يلعب دورا هاما في نشأتها أو في زيادة أعراضها  
مثل:

- الذبحة الصدرية والربو الشعبي وجلطة الشرايين التاجية.
- روماتيزم المفاصل والبول السكري، وقرحة المعدة والقولون العصبي.
- الصداع النصفي، وفقدان الشهية العصبي.
- ضغط الدم، ومرض السكري، الصرع. (صبرة محمد علي، 2004، ص 105).

**6 - مستويات القلق:**

أثبتت التجارب وجود علاقة بين مستوى القلق ومستوى الأداء حيث يرتفع الأداء إلى أعلى مستوياته حينما يكون مستوى القلق متوسطا وهو ما يؤكدّه بازوفيتير (Basaviter) في وصفه للمستويات الثلاثة للقلق على النحو التالي:

**6-1 - المستوى المنخفض:** يؤدي إلى حالة من التيبه العام، حيث ترتفع فطنة الفرد ودرجة حساسيته للمثيرات الخارجية، وترتفع قدرته على مواجهة التهديد، ويكون الفرد متأهبا لمواجهة المخاطر فالقلق عند هذا المستوى يعتبر إنذارا لخطر قريب.

**6-2 - المستوى المتوسط:** يكون الفرد أقدر على التحكم في سلوكه بمرونة عفوية، حيث تزداد قدرته على الإبداع والابتكار، ويبذل الفرد جهده للحفاظ على السلوك المتوافق مع مختلف مواقف الحياة.

**6-3 - المستوى العالي:** يظهر فيه ضعف التنظيم السلوكي وينكص الفرد إلى الأساليب الأولى المرحلة الطفولة، فيتضرر الانسجام ويصبح الفرد غير قادر على التفريق بين المنبهات الضارة وتلك النافعة ويمكن ملاحظة ذلك في الكآبة التي تظهر لدى المصاب بالقلق العصابي وفي الذهول والتشتت الفكري والوحدة وسرعة الإثارة والسلوك العشوائي وغيرها.

فالقلق إذن طبيعي ومفيد في مواقف معينة وعند حد معين، فقبل الامتحان على سبيل المثال قدر معين من القلق يدفع بالطالب إلى التحضير بشكل جيد. (فاروق السيد عثمان، 2001، ص28)

**7 - علاج القلق:**

يتبع في العلاجات الحديثة للقلق عدة أساليب وذلك وفق إمكانيات المعالج ومدى درايته بالتقنيات والوسائل العلاجية المتاحة، وكذلك حسب شدة القلق الذي يعاني منه الحالة باعتبار القلق العصابي الأكثر شيوعا بين الأفراد، ومن أهم الأساليب العلاجية ما يلي:

**7-1 - العلاج النفسي:**

يفيد التحليل النفسي في إظهار الذكريات المطمورة وتحديد أسباب القلق الدفينة في اللاشعور، وتنفيس الكبت وحل الصراعات الأساسية. (عبد الحميد محمد الشاذلي، 2001، ص 117)

وينظر التحليل النفسي إلى المريض على أنه إنسان يعيش صراعا بين ثلاث قوى هي الهو (الغرائز) والأنا (المجتمع) والأنا الأعلى (المثل والقيم)، ويهدف العلاج بالتحليل النفسي إلى تقوية أنا المريض وتحديد أسباب القلق الدفينة في اللاشعور، ويتم ذلك عن طريق التداعي الحر، وتفسير الأحلام وزلات اللسان. (صبرة محمد علي، أشرف محمد عبد الغني شربت، 2004، ص 108)

ومن طرق التحليل النفسي أيضا إحساس الطفل بالأمن والطمأنينة وتشجيعه في التعبير عن انفعالاته وذلك باستخدام بعض الألعاب التي تشجع الأطفال على التعبير عن مشاعرهم. (عصام نور، 2006، ص 43)

كما يحتاج العلاج النفسي إلى الوقت والجهد والمال ويقتصر استخدامه على الحالات الشديدة المزمنة التي تتطلب في علاجها بالوقت والمال والجهد. (مجدي أحمد محمد عبد الله، 2006، ص 154)

**7-2 - العلاج بالإرشاد النفسي:**

ويشمل الإرشاد العلاجي والإرشاد الزوجي وحل مشكلات المريض وتعليمه كيف يحلها ويواجهها دون الهرب منها. (حامد عبد السلام زهران، ص 488)

**7-3 - العلاج الكيميائي:**

ويستخدم في حالات القلق الشديد والمزمن ويعتمد على إعطاء المريض بعض العقاقير التي تخفض من حدة القلق والتوتر العصبي. (مجدي أحمد محمد عبد الله، 2006، ص 154)

**7-4 - العلاج بالكهرباء:**

لا يستخدم إلا في حالات القلق التي تصاحبها أعراض اكتئابية شديدة ويعتمد على تعريض المريض لصدمة كهربائية معينة تعيد تنظيم المواد الكيميائية والهرمونات العصبية التي تصل بين قشرة المخ والهيبتوتلاموس. (مجدي أحمد محمد عبد الله، 2006، ص 154)

**7-5 - العلاج البيئي والاجتماعي:**

وذلك عن طريق تعديل العوامل البيئية ذات الأثر الملحوظ مثل تغيير العمل وتخفيف أعباء المريض وتخفيف الضغوط البيئية ومثيرات التوتر والعلاج الاجتماعي والرياضي والرحلات والصدقات والموسيقى والعلاج بالعمل. (عبد الحميد محمد الشاذلي، 2001، ص 119)

**7-6 - العلاج الطبي:**

وذلك باستخدام المسكنات والمهدئات والعقاقير المضادة للقلق مثل لبيريوم وقد وجد أن العلاج النفسي المختصر مع استخدام العقاقير النفسية الوهمية كان فعالا كذلك استخدام التنبيه الكهربائي والعلاج المائي في بعض الأحيان. (عبد الحميد محمد الشاذلي، 2001، ص 119)

**7-7 - العلاج السلوكي:**

يستخدم بوجه خاص في حالات الخوف المرضي العصابي ويعتمد على التخلص من الفعل المرضي وتكوين فعل سوي وذلك بأن يمرن المريض على الاسترخاء إما بالتمرين أو بعقاقير الاسترخاء، ثم يعرض عليه منبهات أقل من أن تصدر قلقا أو تسبب ألما ثم زيادة المنبه بالتدرج حتى يستطيع المريض مواجهة موقف الخوف وبذلك يتحقق له الشفاء. (مجدي أحمد محمد عبد الله، 2006، ص 157)

## 7-8 - العلاج الجشطالتي:

يركز هذا العلاج على خبرات الفرد الواعية بذاته وبيئته باعتبارها محور حياته ويتم ذلك باستخدام بعض الفنيات مثل فنية المقعد الخالي حيث يجلس المريض على مقعد وأمامه مقعد خال يتخيل جلوس شخص آخر عليه ويبدأ في حوار تخيلي مع الشخص وكذلك فنية الاسترخاء والتنفس العميق لإعادة الانتعاش الحيوي إلى الفرد، وغير ذلك من الفنيات. (صبرة محمد علي، أشرف محمد عبد الغني شربت، 2004، ص 107)

## 8 - النظريات المفسرة للقلق

اختلفت نظريات علماء النفس في تفسيرها للقلق، وذلك لكونه مفهوما شديدا التركيب وتكوينه النظري المتشابك مع غيره من التكوينات ومن بين النظريات التي عملت على فهم وتفسير القلق:

## 8-1 - نظرية التحليل النفسي لـ: فرويد:

يعد فرويد من الأوائل الذين بحثوا في الموضوع القلق وحاولوا إبراز علاقته بالعصاب وله في دراسة موضوع القلق نظريتان تختلف إحداهما عن الأخرى اختلافا جوهريا، فخرج بنظريته الأولى عام (1916-1917) وقرر فيها وجود علاقة وثيقة بين القلق والحرمان الجنسي، فالذين يشكون من الحرمان الجنسي يعانون غالبا من مشاعر القلق وأكد أم الرغبة الجنسية تضعف حين يحل القلق محلها، وهكذا اتجه فرويد في هذه النظرية إلى أن القلق يتولد بسبب كبت الدوافع الغريزية الجنسية أو إحاطتها أو عدم إشباعها فحين تمتع الرغبة الجنسية من الإشباع تتحول هذه الطاقة إلى قلق لكن فرويد عدل آرائه حول القلق وخرج بنظريته الأخيرة التي شرحها في كتابه (القلق) أن كلا من القلق العصبي والقلق الموضوعي رد فعل لحالة خطر والفرق بينهما هو أن الأول يرجع إلى خطر غريزي داخلي، أما الثاني يرجع إلى خطر خارجي موضوعي معروف وليس القلق هذا ناتج عن التحول المباشر لبيدوا بل هو رد فعل للإخطار الخارجية فالشعور بالخط ينتج بسبب تراكم تنبيهات الغريزة الجنسية

مع عدم قدرة الفرد على إشباعها بسبب عجزه أو خوفه من العقاب والعنصر الرئيسي المكون للخطر هو ازدياد التنبيه دون أن يكون الفرد قادر على السيطرة عليه فيشعر إزاءه بالعجز. (مصطفى فهمي، 1967، ص ص: 201-203).

كذلك يرى أن القلق هو نتيجة عملية فسيولوجية وقد أدى هذا الرأي إلى إبعاد موضوع القلق عن نطاق أبحاث التحليل النفسي لمدة من الزمن والقلق تبعاً لهذه النظرية لا يحدث العصاب، وإنما يحدث العصاب أولاً ويساعد العصاب على كبت الرغبة الجنسية وحينما تكبت الرغبة الجنسية تتحول الطاقة الجنسية مباشرة وبطريقة فسيولوجية إلى القلق وعلى ذلك فليس للقلق أي دور في نشوء الأمراض العصابية هذا على خلاف نظرية فرويد النهائية التي ترى أن القلق هو الذي يسبب العصاب. (سيجmond فرويد، 1989، ص 35).

#### - تقييم النظرية:

- تصور حقائق التكوين النفسي عند فرويد لم يرق على أساس علمي في التفكير وقام على أساس التأمل الباطني الذاتي.
- اهتمام مدرسة التحليل النفسي بالمرضى والمضطربين أكثر من اهتمامها بالعاديين.
- معظم المفاهيم و التصورات التي يستخدمها فرويد مثل الغريزة والحيل الدفاعية لا يمكن للملاحظات العلمية المباشرة وللسلوك الإنساني تفسير كثيرة لذلك كان من الصعب عليه وضع فروض علمية دقيقة ومحددة.

#### 8-2 - نظرية آدلر:

لم يتناول آدلر مشكلة القلق تناولاً منظماً غير أننا نستطيع أن نلمس من كتاباته أن فكرة الشعور بالنقص عنده تتضمن معنى القلق، فقد اهتم آدلر بالشعور بالنقص واعتبره الدافع الأساسي لأمراض العصابية، وهو بذلك إنما ينسب الشعور بالنقص نفس الدور الهام الذي ينسبه فرويد والمحللون النفسيون والآخرين إلى القلق.

ويعد هذا الشعور بالنقص إلى قيام الفرد بكثير من المحاولات للتغلب على هذا الشعور ويتغلب الإنسان السوي على شعوره بالنقص، أو القلق لتقوية الروابط التي تربطه بالناس المحيطين بيه وبالإنسانية على وجه عام عن طريق العمل الاجتماعي النافع ومحبة الناس وصدقتهم، ويستطيع الإنسان أن يعيش بدون أن يشعر بالقلق إذا حقق هذا الانتماء إلى الإنسانية أما الشخصيات العصابية فتقوم بمحاولات تعويضية عصابية لغرض التخلص من الشعور بالنقص وتهدف هذه المحاولات التعويضية إلى تحقيق الأمن عن طريق التفوق والسيطرة على الآخرين. (سيجموند فرويد، 1989، ص 35).

كما يرى أدلر أن القلق نتيجة شعور الفرد بأنه ناقص في نظر نفسه فيزيد شعوره بعدم الأمن، ومن ثم ينشأ لديه القلق ويشمل مفهوم القصور أي المصدر العضوي وأيضاً القصور بمعناه المعنوي والاجتماعي. (مجدي أحمد محمد عبد الله، 1996، ص 151).

### تقييم النظرية:

- الشعور بالنقص ليس له الدور الهام كما ذكر أدلر في موضوع القلق بل هو حيله دفاعية فقط يأخذه الفرد حين يصبح عنده قلق .

- المحاولات التعويضية التي تكلم عنها أدلر لا تزودنا بفكرة محافظة الفرد على سوائه.

### 8-3 - نظرية كارل هورني:

ترى هورني أن القلق العصابي أو المرضي والقلق الأساسي ينشأ نتيجة الصراع بين الطفل في احترام الوالدين باعتماده عليهم ولأنهم مصدر الحنان والعطف ورغبته في التمرد عليهما نتيجة كما يصيبه منها من مقاومات واحباطات، ويعجز الطفل عن حل هذا الصراع فيكبت العدوان في نفسه ولا يواجهه إلى مصدر الخطر (علاقته المتصارعة مع والديه)، ثم تصبح هذه العادة استجابة يقابل بها كل خطر يواجهه فيكون خضوعاً ميالاً إلى الانصياع مسالماً في كل المواقف التي ينبغي له فيها أن يكون غير ذلك لان العداء في نظره قد يترتب

عليه الحرمان من عطف الشخص الذي اعتدى عليه والذي كان في بداية الأمر والديه، ومن هنا يشعر بالقلق من فقدان العطف والحنان. (مجدي أحمد محمد عبد الله، 1996، ص 151).

كما ترى أن العامل الذاتي يتكون من شعور الفرد بخطر عظيم محقق به مع شعوره بالعجز أمام هذا الخطر، ورأت أن مصدر الخطر الذي يثير القلق هو شدة الدوافع العدوانية في حين فرويد يركز على الدوافع الجنسية وتختلف كذلك مع فرويد فهي ترى أن الخطر الذي يثير القلق ليس هو مجرد زيادة التثبيته والإثارة الصادرة عن دوافع العدوان بل هو خوف الفرد من توجيه العدوان إلى الأشخاص الذين لهم أهمية في حياته. (سيجموند فرويد، 1989، ص 38).

#### تقييم النظرية:

- تركز النظرية على الجانب الخارجي أي الاجتماعي للقلق متناسية الجوانب الداخلية النفسية التي تساهم أيضا في إحداث القلق.
- تعطي الوالدين القسم الأكبر في إحداث القلق لدى الأولاد بالرغم من أن هناك ظروف اجتماعية أخرى تساهم وتثير القلق.
- تسبب العدوانية كمحفز ومثير للقلق متناسية أنها حيلة دفاعية لخلق نوع من التوازن النفسي لدى الفرد.

#### 8-4 - نظرية كارل يونج:

يعتقد يونج أن القلق عبارة عن رد فعل يقوم به الفرد حينما وتغزو عقله قوى وخيالات غير معقولة صادرة عن اللاشعور الجمعي، فالقلق هو خوف من سيطرة محتويات اللاشعور الجمعي غير المعقولة التي لازالت باقية فيه من حياة الإنسان البدائية، ويعتقد أيضا أن الإنسان يهتم حياته على أسس معقولة منظمة وأن ظهور المادة غير المعقولة من اللاشعور الجمعي يعتبر تهديدا لوجوده. (سيجموند فرويد، 1989، ص 37).

## تقييم النظرية:

-تقيم هذه النظرية الحياة النفسية على أساس اللاشعور مهمة دور الشعور والوعي في حياة الفرد.

- تركز على الجانب العقلي فقط الذي على أساسه يستطيع الفرد تنظيم حياة معقولة.

## 8-5 - نظرية إريك فروم:

يرى فروم أن الطفل يقضي فترة طويلة مع والدته وهذه الفترة الطويلة التي يقضيها في الاعتماد على والدته تقيد لها بقيود أولية وبازدياد نمو الطفل يزداد تحريره من الاعتماد على والدته ويسمى فروم هذه العملية "التفرد" غير أن هذه القيود الاعتمادية تعطي الطفل شعورا بالأمن والانتماء إلى الجماعة ونمو الشخصية الاتجاه إلى الاستقلال يهدد هذا الشعور بالأمن ويولد شعورا بالعجز والقلق فيقف مستقلا في مواجهة العالم المملوء بالمخاطر.

ويدعم قوله بأن الإمكانيات الجديدة للطفل قد تقابل بعدم الاستحسان من أب قاس أو من مجتمع خاص وسيضطر الطفل تحت هذه الظروف إلى كبت إمكانياته، وأصبح إظهار الإمكانيات فيها يعد عاملا مؤديا إلى ظهور القلق فمثلا يشعر الطفل برغبة فنية كالرسم أو التصوير وقد يعارض الأب فيما يضطر الطفل على كبتها حفظا للعلاقة الطيبة فإذا شعر الطفل فيما بعد برغبته النفسية في أي ظرف من الظروف أحس بالقلق لأنه يرى تهديدا لعلاقته بوالده، وهكذا يرى فروم أن القلق ينشأ عن الصراع بين الحاجة للتقرب من الوالدين وبين الحاجة إلى الاستقلال.(سيجموند فرويد، 1989، ص 42-43).

## تقييم النظرية:

-أبرزت النظرية الدور الاجتماعي الذي يقتصر على الوالدين فقط في حين أهملت الجوانب الأخرى المتسببة في حدوث القلق إلى الجانب الانفعالي والشعوري.

## 8-6 - نظرية هاري ستاك سوليفان:

يعتقد إن شخصية الطفل تتكون خلال العلاقات الاجتماعية وان تربية الطفل وتعليمه تتلخص في اكتساب الطفل لبعض الأعمال والعادات التي يستحسنها الوالدان فتربية الطفل إذن تتضمن بعض الأعمال التي تؤدي إلى الاستحسان والعطف وينتج عن ذلك الشعور بالانسراح وأن بعض الأعمال تؤدي إلى عدم الاستحسان وعدم العطف ومن ذلك ينشأ القلق.

ويرى سوليفان أن نفسية الفرد تتكون من هذا النظام الخاص باستحسان الكبار لأعمال الطفل وعدم استحسانهم لها ومن حاجة الفرد الملحة لمواجهة المواقف المثيرة للقلق ويكتسب الفرد نتيجة لذلك نظاما واتجاها سلوكية يحتفظ به طوال حياته وأي خبرة تهدد هذا النظام والاتجاه في المستقبل تؤدي إلى القلق. ( سيجموند فرويد، 1989، ص 43-44).

## تقييم النظرية:

- حسب هذه النظرية الشخصية عبارة عن تنظيمات وأساليب سلوكية متعلمة وثابتة نسيان.
- ركزت على سلوك المتعلم الدافع كما ركزت على المنير والاستجابة.
- أرجعت القلق إلى انه وليد ظروف بيئية خارجية فقط.

## تقييم عام:

وتجدر الإشارة من خلال ما سبق إلى انه لا يجب أن يخضع تفسير ظاهرة القلق لإحدى النظريات دون الأخرى لان الإنسان محصلة تفاعل قوى متعددة لذا يجب الأخذ بعين الاعتبار التوفيق بين النظريات السابقة بصورة متكاملة.

## خلاصة الفصل :

يتضح مما سبق أن القلق الذي يعاني منه الفرد يستنفذ جزءا كبيرا من طاقاته ويسبب اضطرابات انفعالية أو توافقية تترك بصماتها على مجمل شخصيته فيبدو عليه سوء التوافق الشخصي والانفعالي الاجتماعي.

ويعتبر القلق مفهوما متغيرا ومهما في حياة المعلم حيث يتفق علماء النفس على اكتساب المعلم طرقا سليمة لتجاوز صراعاته ينبغي أن تمضي قدما في تلازم وعيه التام بخطورة نتائجها وتأثيرها البالغ على توافقه النفسي والاجتماعي الذي يعدمهم وضروري جدا في حياة المعلم لارتباطه بأدوار في حياته الشخصية القادمة وحتى مستقبله كاختياره للمهنة المناسبة والتي تتوافق مع شخصيته ومستوى طموحه لضمان تقدمه ونجاحه في عمله وحياته بشكل عام.

# الفصل الثالث

## التوافق المهني

تمهيد

- 1 - مفهوم التوافق
- 2 - خصائص التوافق
- 3 - نظريات التوافق
- 4 - العوامل المحددة لعملية التوافق
- 5 - مجالات التوافق
- 6 - التوافق المهني
- 7 - شروط التوافق المهني
- 8 - محددات التوافق المهني
- 9 - قياس التوافق المهني
- 10 - سوء التوافق المهني

خلاصة

## تمهيد

يعد التوافق المهني جزءاً من التوافق العام، وأحد مظاهره، وهو يعكس رضا الفرد عن عمله، وعن مكوناته البيئية، وعلاقته بزملائه، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وذلك لأن التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل وتكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها مادياً ومهنياً ونفسياً واجتماعياً لتحقيق أكبر قدر من التوازن.

وظروف الحياة في قلب وتغير دائمين ولذلك يضطر الكائن الحي إلى أن يعتل استجاباته أو يغير نشاطه كلما تغيرت ظروف البيئة التي يعيش فيها.

وقد يضطر أحياناً إلى إحداث تغيير في البيئة. فإذا وجد الإنسان مثلاً، أن مهنته لا تدر عليه ما يكفي من الرزق فإنه قد يلجأ إلى تعلم مهنة أخرى أكثر رواجاً، وبذلك يزيد دخله ويحيا حياة أفضل من حياته السابقة أما إذا ساءت الحالة الاقتصادية في وبلده، وتعذر عليه العيش المريح فيه، فقد يلجأ إلى الهجرة إلى بلد آخر أكثر رخاء وسعة، وقد لا يحتاج الإنسان إلى تغيير البيئة تغييراً كاملاً كما يحدث في الهجرة، وإنما قد يكتفي بإحداث بعض التغيرات في البيئة ذاتها، وذلك عندما تكون الحلول الوسط مجدية. (نجاتي، 1984، ص362).

## 1 - تعريف التوافق:

## - التعريف اللغوي:

من الفعل الثلاثي " وفق " تشتق كلمة الوفاق بمعنى المواءمة، والتوافق يعني لغة الاتفاق والتظاهر، ووفق الشيء أي لاعمه ووافقه موافقة ووفقا واتفق معه توافقا. (العلايلي، 1968، ص 959).

## - التعريف الاصطلاحي:

- عرف العلماء التوافق مصطلح التوافق بحسب وجهات نظرهم وفيما يلي ذكر لبعض التعاريف:

- عرفه (المليجي، 1971، ص 385) بأنه " هو الأسلوب الذي بواسطته يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع البيئة."

- وعرفه (أبو النيل، 1984، ص 153) بأنه " قدرة الفرد على التواءم مع نفسه ومع السياق الاجتماعي الذي يعيش فيه من مختلف نواحيه الأسرية والمهنية والاقتصادية والسياسية والدينية."

- وعرفه (زهران، 1985، ص 29) بأنه "عملية ديناميكية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغير والتعديل حتى يحدث توازنا بين الفرد وبيئته."

- وعرفه (Allen) بأنه " علم النفس يشير إلى فهم الإنسان لسلوكه وأفكاره ومشاعره بدرجة تسمح برسم إستراتيجية لمواجهة الضغوط ومطالب الحياة اليومية."

- وعرفه (القذافي، 1992، ص 75) بأنه "الشخص المتوافق هو الإنسان القادر على إدراك الحقيقة بشكل جيد مما يجعله يتقبل الحقائق ذات العلاقة به حتى ولو كانت لا تعجبه."

- وعرفه (عبد الحميد، 1997، ص 301) بأنه "تفاعل بين السلوك الفرد والظروف البيئية في ذلك الظروف التي تنبعث من داخل الفرد."

- وعرفه (الشاذلي، 1999، ص 50) بأنه "يعني وجود علاقات منسجمة مع البيئة تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد وتلبي معظم مطالبه البيولوجية والاجتماعية. وعلى ذلك يتضمن التوافق كل التباينات والتغيرات في السلوك والتي تكون ضرورية حتى يتم إشباع العلاقة المنسجمة مع البيئة."

- وعرفه (الداهري، 1999، ص 203) من خلال عدة تعريفات منها تعريف لندجرين Lindgren وآخرون "تلك العملية التي يقوم الشخص من خلالها بتعديل البيئة المحيطة به."  
- يعرف (فرج عبد القادر طه وآخرون، 1993، ص 259) التوافق بأنه معياراً أساسياً لتحقيق السواء النفسي والاجتماعي للفرد في إطار علاقة الفرد بالمجتمع، حيث يتضمن التوافق خفض التوتر الذي يستشير الحاجات، أما سوء التوافق فإنه ينشأ عندما تكون الأهداف ليست سهلة في تحقيقها، أو عندما تتحقق بطريقة لا يوافق عليها المجتمع.

- **تعريف علماء النفس الاجتماعي:** "هو العملية التي من خلالها يكون الفرد في علاقة منسجمة وصحيحة مع بيئته الفيزيائية والاجتماعية." (الجوهري، 1998، ص 70).

- **تعريف كارل روجرز:** "التوافق هو قدرة الشخص على تقبل الأمور التي يدركها بما في ذلك ذاته، ثم العمل من بعد ذلك على تبنيها في تنظيم الشخصية."

- **تعريف لازاروس:** "التوافق هو مجموع العمليات النفسية التي تساعد الفرد في التغلب على متطلبات والضغط المتعددة." (القذافي، 1998، ص 108-110).

- **تعريف جابلن (Ghaplin):** "علاقة انسجام الشخص مع البيئة المادية والاجتماعية."  
- **تعريف أيزنك (Eysenk):** "الحالة التي تتناول حاجات الفرد ومطالبه بالنسبة للبيئة التي تحقق له الإشباع الكامل."

- **تعريف داود:** "سعي الإنسان لتنظيم حياته وحل صراعات ومواجهة مشكلاته من إشباعات واحباطات وصولاً إلى الصحة النفسية."

- تعرفه (انتصار يونس، 1999) التوافق بمعناه العام هو " حالة التوازن، والتوافق بين الفرد وبيئته، أو بين العمليات والوظائف النفسية للفرد والناشئة عن خفض التوتر الناتج عن حاجته، أو الدافع دون الوقوع في الصراع.

يتضح من التعريفات السابقة للتوافق أن هناك اختلافا واضحا بين العلماء والباحثين في تعريف مصطلح التوافق وذلك أن بعض التعريفات ركزت على الجانب النفسي الشخصي في حين ركزت تعريفات أخرى على الجانب الاجتماعي والانسجام مع المجتمع كما أن بعضها ركز على جانب البيولوجي بحيث تعطي الفهم الأوضح للتوافق.

## 2 - خصائص التوافق:

للتوافق عدة خصائص يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

### 2-1 - التوافق عملية كلية (حسين أحمد حشمت، 2006، ص 67-69):

يشار إلى التوافق على أنه عملية ذات وحدة كلية فهو يشير للدلالة الوظيفية للعلاقة الإنسان من حيث هو كائن مع بيئته بمعنى أن التوافق خاصية لهذه العلاقة الكلية فهي تشمل جميع المجالات المختلفة لحياة الفرد فهي لا تقتصر فقط على المظاهر الخارجية للفرد في أعمال تجاربه الشعورية ومدى استشعاره بمرض اتجاه ذاته وعالمه.

### 2-2 - التوافق عملية ديناميكية:

فالتوافق عملية تتم عبر مراحل متسلسلة ولا تتم دفعة واحدة بصفة نهائية فالفرد خلال حياته يعمل على إشباع مجموعة دوافع ومحاولة إرضاءها فكلها توترات تهدد توازن الكائن ومن ثم تكون محاولته لإزالة هذه التوترات وإعادة الاتزان من جديد والدينامكية تعني في أساسها أن التوافق يمثل تلك المحصلة أو ذلك الناتج الذي ينشأ عن صراع القوى المختلفة وهذه القوى بعضها ذاتي والبعض الآخر بيئي كما أن القوى الذاتية بعضها ذاتي وبعضها مكتسب وبعضها ينتمي إلى الماضي وبعضها إلى الحاضر وبعضها ينتمي إلى المستقبل

والقوى البيئية وبعضها فيزيائي وبعضها ثقافي وبعضها اجتماعي والتوافق هو المحصلة النهائية لكل هذه القوى على نحو ما تقدم.

### 2-3 - التوافق عملية وظيفية:

بمعنى أن التوافق ينطوي على وظيفة وهي تحقيق الاتزان من جديد مع البيئة.

### 2-4 - التوافق يستند إلى الزوايا النشئية:

أن التوافق يكون دائما بالرجوع إلى مرحلة يعيشها من مراحل النشأة فالتوافق بالنسبة إلى الراشد يعني أنه يعيد الاتزان مع الهيئة على مستوى الرشد فهو يتخطى في سلوك كل المراحل السابقة من النمو من هنا تكون اللاسرية تعبيراً عن التوافق النمو وعن النكوص إلى مرحلة سابقة عن النمو فالسلوك المتوافق في مرحلة يعينها من الطفولة يكون هو نفسه السلوك المرض إذا ظهر عند مرحلة الرشد.

### 2-5 - التوافق عملية تستند على الزوايا الفوتوغرافية:

هذا يعني أن التوافق يمثل تلك المحصلة تنتج عن صراع القوى في الحقل الذاتية كانت أم بيئية لكن الصراع يكشف دائما في نهاية الأمر صراعا بين الأنا فهو صراع بين هذين الجهازين فمنهما بدأ الصراع بين الفرد والبيئة أو بين متطلبات متناقضة داخل الشخصية فإنه يكتشف في نهاية الأمر صراعا بين ذات الفرد الغريزية ودفاعات الأنا عنده فالأنا تقف تساندها الأنا العليا.

### 2-6 - التوافق عملية تستند إلى الزوايا الاقتصادية:

إن نتيجة الصراع تتوقف على كمية الطاقة المستثمرة في كل من القوانين المتصارعة فإذا ناءت الغريزة تزيد كمية طاقاتها على كمية الطاقة المستثمرة في الدفاع فستكون النهاية اقتصار لهذه الغريزة هذا وكمية الطاقة عند الفرد غالبا ما تعتبر ثابتة وبالتالي إذا كانت كمية الطاقة الضائعة في المكونات والدفاعات عظيمة الحكم، تكون كمية الطاقة المتبقية تحت تصرف الجانب الشعوري في الأنا ضئيلة جدا هنا تكون الأنا عاجزة على أن تواجه

المتطلبات والانا العليا في مواجهتها للمواقف الحالة الخارجية وذلك المعنى العلمي للشخصية الضعيفة.

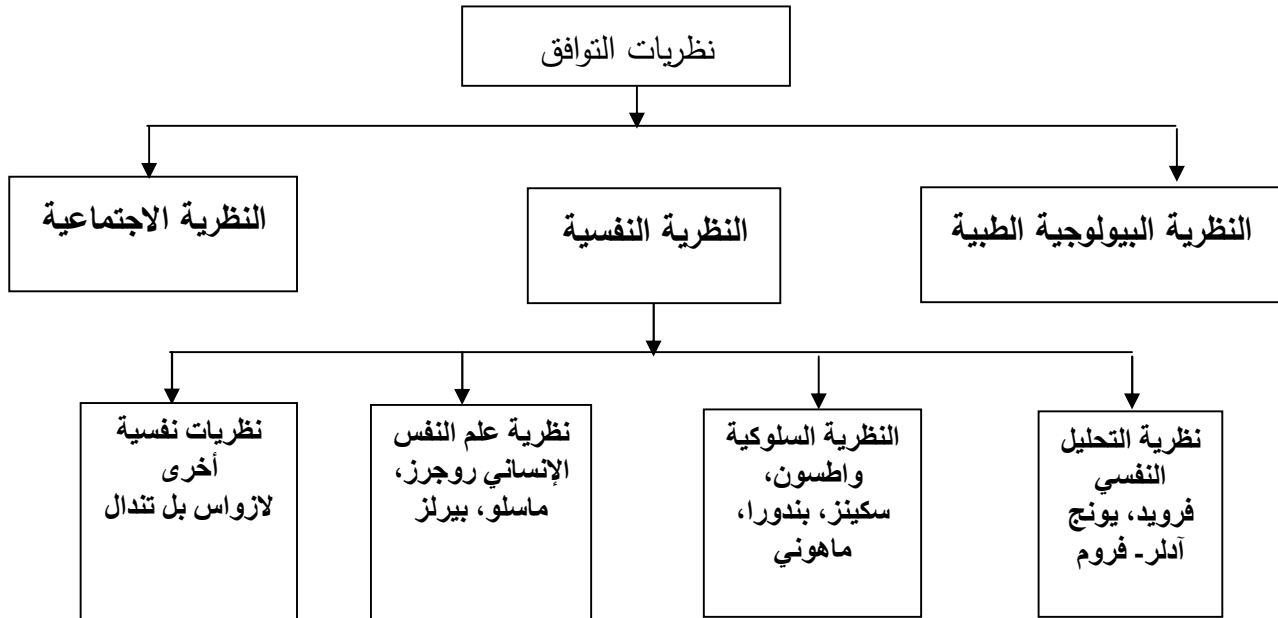
يبين التحليل السابق للعملية التوافقية بأنها تكاملية أو رتبان يسعى دائما إلى إعادة التكامل والاتزان واعتبر أيضا أن عملية التوافق ديناميكية كلية وظيفية.

### 3 - نظريات التوافق:

هناك الكثير من النظريات التي عملت على تفسير التوافق لدى الأفراد وبطبيعة الحال

يصعب سردها كله، ولكن يمكننا أن نشير الى أهمها وكما يتضح في الشكل الموالي:

#### الشكل رقم 01: يمثل نظريات التوافق



المصدر: مدحت عبد الحميد، 1990، ص 20.

### 3-1 - النظرية البيولوجية الطبية (Biological medicaltheroy)

يقرر روادها أن جميع أسباب الفشل في التوافق تنتج عن أمراض تصيب أنسجة الجسم خاصة المخ (Brain) ومثل هذه الأمراض يمكن توارثها أو اكتسابها خلال الحياة عن طريق الإصابات والجروح أو الخلل الهرموني الناتج عن الضغط الواقع على الفرد، وترجع اللبنة الأولى لوضع هذه النظرية لجهود كل من داروين، مندل، جالتون، كالمان، وغيرهم.

## 3-2 - النظرية النفسية (Psychological Theory)

## أ - نظرية التحليل النفسي (Psycho-analysis Theories)

## فرويد (Freud):

يرى فرويد الشخصية فرضيا تتكون من ثلاثة منظومات هي الهو (ID) والأنا (Ego) والانا الأعلى (super Ego) ويمثل الهو اللذة والذي يظهر مع ولادة الإنسان وعمله إشباع الغرائز، ويمثل الأنا الأعلى مبدأ المثل والقيم ويكتسبها الفرد من خلال التنشئة وعملها. (Lazarus,R.S, 1961 ,P :205) إشباع الجانب القيمي والأخلاقي لدى الفرد بأعلى درجة، يمثل الأنا مبدأ الواقع وعمله حماية الفرد وهم يوازن بين الهو والانا الأعلى ويحاول إشباعهما بشكل متوازن .

يعتمد التوافق لدى فرويد على الأنا، فالأنا تجعل من الفرد متوافقا أو غير متوافق فالأنا القوية التي تسيطر على الهو لو الأنا الأعلى وتحدث توازنا بينهما ولا بين الواقع، أما الأنا الضعيفة فتضعف أمام الهو فنسيطر على الشخصية شهواتية تحاول إشباع غرائزها دون مراعاة الواقع أو المثل مما تؤدي بصاحبها إلى الانحراف وعدم مراعاة الواقع ينعكس عليها سلبا ومن ثم إلى الاضطراب، أما سيطرة الأنا الأعلى فتجعل الشخصية متشددة بالمثل إلى درجة عدم المرونة وتكون بكبت الرغبات والغرائز الطبيعية أو تشعر بالذنب المبالغ فيه وتؤدي إلى الاضطراب النفسي وسوء التوافق.

يعتبر فرويد أن التوافق نادرا لدى الإنسان كما يعتبر أن بداية سوء التوافق غالبا ما ترجع إلى مرحلة الطفولة وخاصة في السنوات الخمس الأولى حينما تنمو الأنا نموا غير سليم، فالنمو السليم يؤدي إلى نشوء الأنا القوية ويواجه الفرد حالات التوتر والقلق عن طريق جيل الدفاع اللاشعورية ولكن إذا بالغ في استخدام هذه الجيل فإنه يؤدي إلى سوء التوافق. (نبيل صالح سفيان، 2004، ص 163-164).

## يونج (Jung) :

اعتقد يونج أن مفتاح التوافق و الصحة النفسية يكمن في استمرار النمو الشخصي دون توقف أو تعطل، كما أكد على أهمية اكتشاف الذات الحقيقية وأهمية التوازن في الشخصية السوية الموافقة كما قرر أن الصحة النفسية والتوافق السوي يتطلبان التوازن أو الموازنة ميولنا الانطوائية وميولنا الانبساطية كذلك أكد على ضرورة تكامل العمليات الأربع الأساسية في تخيير الحياة والعالم الخارجي وهي : الإحساس، الإدراك، المشاعر، التفكير. (Lazarus,R.S, 1961, P :154).

## فروم (Fromm) :

اعتقد فروم أن الشخصية المتوافقة هي التي يكون لديها تنظيم موجه في الحياة، وأي تكون مستقلة للآخرين ومتفتحة عليهم، ولديها قدرة على التحمل والثقة، ولقد أكد على مغزى قدرة الذات على التعبير عن الحد للآخرين بدون قلق عما قد يعقب ذلك. (مدحت عبد الحميد عبد اللطيف، 1990، ص 86).

## آدلر (Adler) :

أعطى آدلر الفرد الشعور بالغ الأهمية فهو يرى أن الفرد يولد ضعيفا عاجزا نسبة للكبار فيحدث لديه شعور بالنقص يحاول التغلب عليه طوال حياته، وتنتج عقدة النقص أيضا بسبب وجود عيوب أو قصور جسمية أو خلقية أو اجتماعية أو الاقتصادية أو عقلية فتؤثر هذه العيوب على نفسية الفرد وتشعره بالنقص اعتمد آدلر أسلوب بالحياة وهو الأسلوب الذي يتخذه الفرد لتحقيق أهداف الحياة التي هي تحقيق لذاته ويختلف الأفراد في الأساليب التي يتبعونها فالبعض يختار الاقتصاد فيكون رجل أعمال والبعض يختار العلم فيكون عالما والبعض الأدب والفن... الخ، وهنا تلعب دوافع الفرد وإمكاناته الوراثية والمكتسبة دورا هاما في تحديد أسلوب حياته. (حامد عبد السلام زهران، 1980، ص 54).

**ب - النظرية السلوكية (Behavioral Theory)**

طبقا للسلوكية فإن أنماط التوافق وسوء التوافق تعد متعلمة أو مكتسبة، وذلك من خلال الخبرات التي يتعرض لها الفرد السلوك التوافقي يشتمل على الخبرات تشير إلى كيفية الاستجابة لتحديات الحياة والتي سوف تقابل بالتعزيز والتدعيم، ولقد اعتمد واطسون وسكينر أن عملية التوافق الشخصي لا يمكن لها أن تنمو عن طريق الجهد الشعوري، لكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات البيئة أو إثباتها ولقد رفض كل من بنورا وماهوني وهما من السلوكيين المعرفيين تفسير تشكيل الطبيعة الإنسانية بطريقة آلية ميكانيكية، حيث أكد بأن السلوك وسمات الشخصية نتاج للتبادل بين ثلاث عوامل هي المثيرات وخاصة الاجتماعية منها والسلوك الإنساني والعمليات العقلية كما أعطى وزنا كبيرا للتعلم عن طريق التقليد.

**- نظريات علم النفس الإنساني (Theoris of Humanistic psychology)****- روجرز (Royers):**

يشير روجرز إلى أن الأفراد الذين يعانون من سوء التوافق يعبرون عن جوانب التي تقلقهم فيما يتعلق سلوكياتهم غير المتسقة مع مفهومهم عن ذاتهم.

ويقرر أن سوء التوافق النفسي يمكن أن يستمر إذا ما حاول الأفراد الاحتفاظ ببعض الخبرات الانفعالية بعيدا عن مجال الإدراك أو الوعي، ينتج عن ذلك استحالة تنظيم مثل هذه الخبرات أو توحيدها كجزء من الذات التي تتفكك، وتتبعثر نظرا لانفقاد الفرد قبوله لذاته وهذا من شأنه أن يولد مزيدا من التوتر الأسى وسوء التوافق

**- ماسلو (Maslow):**

أكد ماسلو على أهمية تحقيق الذات في تحقيق التوافق السوي الجيد، وقان بوضع معايير للتوافق من بينها، التلقائية، قبول الذات، التمرکز حول المشكلات لحها، الاستقلال الذاتي، الإدراك الفعال للوقائع الشعور باللاعوانية اتجاه الإنسان، الاهتمام الاجتماعي القوي والعلاقات الاجتماعية السوية... الخ.

## - بيرلز (Perls):

أكد بيرلز على أهمية والتنظيم أو التوجيه وعلى أن يحيا الأفراد هنا والآن (Lere and now) دون خوف من المستقبل لان هذا سيفقد الأفراد شعورهم الفعلي بالرضا، كما أكد على أهمية الوعي بالذات وتقبله، والتحرر النسبي من القواعد الخارجية، وأن الشخص المتوافق هو من يتقبل المسؤوليات ويتحملها على عاتقه دون القذف بها إلى الآخرين. (مدحت عبد الحميد عبد اللطيف، 1990، ص 90).

## د - نظريات نفسية أخرى:

## - لازاروس (Lawarus):

وفقا للمعايير لازاروس فإن الشخص المتوافق لا بد أن تتسم بما يلي:

-الراحة والارتياح النفسي: حيث لا يمكن أن يتحقق للفرد التوافق وهو يعاني من اكتئاب أو انقباض أو قلق مزمن...الخ.

- الكفاية في العمل: بمعنى أن الشخص الذي يعاني سوء التوافق هو بالطبع يتسم بقلة إنتاجيته ونقص في كفاءته، وفشل في استغلال قدراته على الوجه الأنسب.

- الأعراض الجسمية: ارجع لازاروس سوء التوافق إلى الإصابات أو الأمراض أحيانا.

- التقبل الاجتماعي: حيث لا يمكن أن يتحقق توافق سوي للفرد دون تقبله الاجتماعي أو قبوله من خلال علاقاته وسلوكياته. (Lazarus,R.S, 1961, P P:10-12).

## - تندال (Tendall):

إن معايير تندال اقتصرت على سبع نقاط وهي: امتلاك شخصية متكاملة، مسايرة الفرد لمطالب المجتمع الذي يعيش فيه، التكيف مع الظروف و المواقف الواقعية، الاتساق مع الذات النضج بالتقدم في العمر، اتخاذ النغمة الانفعالية الصحيحة التي تتفق مع محيط الفرد، الإسهام في خدمة المجتمع بروح مستبشرة فعالية متجددة و متزايدة. (منيرة أحمد حلمي، 1967، ص 56).

## - بل (BELL):

يعد بل من أوائل من اهتموا بموضوع التوافق ووضع مقياسا له اشتهر باسمه، ويرى أن مجالات التوافق الأساسية تنحصر في الآتي:

- التوافق المنزلي.
- التوافق الصحي.
- التوافق الاجتماعي.
- التوافق الانفعالي.
- التوافق المهني.
- التوافق العام.

ومن خلال مقياس بل للتوافق يمكن تحديد درجة توافق والأفراد النوعية والكلية. (عباس محمود عوض، 1982، ص 15).

## - النظرية الاجتماعية

يرى أصحاب هذه النظرية أن هناك علاقة بين الثقافة وأنماط التوافق فلقد ثبت أن هناك اختلاف في الاتجاه نحو الخمر بين اليابانيين والأمريكيين وكذلك ظهر اختلاف الأعراض الإكلينيكية للأمراض العقلية بين الأمريكيين الإيطاليين وبين الأمريكيين الأيرلنديين، ويوضح رواد هذه النظرية أن الطبقات الاجتماعية في المجتمع تؤثر في التوافق، ومن أشهر أصحاب هذه النظرية فيرز، دنهام، هولنجهيد، ردايك، وغيرهم ما سبق يتضح أن المحاولات التي بذلت من أجل التنظير لتفسير ظاهرة التوافق والتي تعتبر من أهم الظواهر التي قد يبني عليها علم النفس.

لذلك فلا بد من النظرة التكاملية لتلك النظريات أو وجهات النظر المختلفة ولا يقتصر تفسير ظاهرة التوافق أو سوءه إلى نظرية واحدة فقط من النظريات السالفة الذكر، بل

الإنسان ما هو إلا محصلة التفاعل بين تلك القوى الثلاث، والتوافق ليس من السهل تفسيره من زاوية واحدة وإهمال وجهات النظر الأخرى سواء كان ذلك في سواءه أو لا سواءه.

#### 4- العوامل المحددة لعملية التوافق :

إن عملية التوافق تحددها مجموعة من العوامل التي غالبا ما تكون مرتبطة بالطبيعة والفرد نفسه وحتى الأهداف التي يعمل على تحقيقها، وفيما يلي أهم هذه العوامل:

##### أ - الجنس:

لقد بينت الدراسات أن مستوى الطموح الذي يستوجب وجوده لدى الأفراد أثناء توافقه يختلف بين الجنسين، فغالبا ما بينت الدراسات أن مستوى طموح الذكور أكبر من مستوى الطموح لدى الإناث، فالرجال الكبار يشعرون بحاجة للتحصيل في العمل المدرسي والرياضة والترقية الوظيفية من البنات ونتيجة ذلك فهم يتجهون إلى وضع أهداف تفوق إمكانياتهم في هذه المجالات، وفي سن المراهقة المتأخرة تصبح الإناث أكثر واقعية وحذرا من الذكور فيما يخص الطموحات المهنية وذلك لكونهن يحددن وظائفهن في إطار مشروع الحياة الزوجية. (رمزية محمد غريب، 1977، ص ص 328-329).

والفروق بين الجنسين تزيد بتقدم العمر وأصبح أكثر وضوحا في مرحلة الرشد حيث يعمل الرجل على تحقيق طموحات مرتفعة تتمركز في الانجاز بينما طموحات المرأة تتمركز في النواحي الأسرية والاجتماعية ويكون الاهتمام بزوجها أكثر من اهتمامها بنفسها ومن هنا يمكن القول بأن المواقف التوافقية تختلف بين الجنسين، فالرجال يعملون على تحقيق مجموعة من الحاجات تتعلق بجوانب مختلفة كالمهنة والاقتصاد والمكانة الاجتماعية، في حين أن عملية التوافق لدى النساء تكون في غالب الأحيان مقتصرة على الجانب الأسري، وهذا ما يؤكد عمليات التوافق تكون أكبر درجة وصعوبة لدى الرجال نظر لتعدد المواقف منه لدى النساء.

## ب - السن:

يعتبر عامل السن أحد العوامل المتحكمة في مدى نجاح عملية التوافق فكلما كان الفرد أكثر نضجا كان في متناول يده وسائل تحقيق رغباته وكان أقدر في التفكير في الوسائل والغايات، فغالبا ما يكون الأطفال أقل واقعية في تحديد أهدافه، كما بينت الدراسات أن معظم المراهقين يغيرون أهدافهم المهنية خلال سنوات دراستهم في الجامعة عند ما يدركون العقبات الذاتية والبيئية التي تحول دون وصولهم إلى أهدافهم غير الواقعية التي وضعوها في السابق.

## ج - الاستعدادات والقدرات العقلية:

وتلعب القدرات العقلية دورا كبيرا في نجاح عملية التوافق واستمرارها كان الفرد أكثر ذكاء وأوسع خيال. (رمزية محمد غريب، 1977، ص 329).

كلما كان باستطاعته القيام بتحديد أهداف تتفق مع بيئته وإمكانياته والحيز الاجتماعي الذي ينتمي إليه، مما يساعدهم على تحقيق أهداف أبعد وأكثر صعوبة.

فالشخص مرتفع الذكاء يصنع لنفسه طموحات أكثر واقعية من الشخص المتوسط أو منخفض الذكاء فالذكي لديه القدرة على معرفة مواطن ضعفه من الشخص المتوسط أو منخفض الذكاء وهو أكثر إدراكا للعقبات التي تقف في طريقه أثناء بحثه عن تحقيق أهدافه وله القدرة على تقدير نفسه وقدراته تقديرا صحيحا دقيقا، ويضع طموحاته في مستوى هذه القدرات، بينما الشخص الأقل ذكاء قد يغالي في تقييم ذاته وتكون طموحاته متأخرة بالرغبة وليس بالواقع. (محمد عطية، 1978، ص 31).

ويقول "سميث" أن الشخص سيء التوافق يصنع أهدافا غير واقعية إما مرتفعة جدا أو منخفضة جدا، وأن الارتفاع غير الواقعي دليل على سوء التوافق والانخفاض غير الواقعي دليل على أن الفرد لا يقدر على استغلال جميع طاقاته فيلجأ إلى أهداف سهلة وهذا يعتبر من أهم مظاهر سوء التوافق.

ويرى "جرون" أن المضطربين انفعاليا يميلون إلى تقدير أهدافهم تقديرا غير واقعي عالي، بينما يحدد المتزنين انفعاليا أهدافهم بصورة تكون أعلى من مستوياتهم الفعلية، ويفسر ذلك على أن المضطرب يتأثر بشكل مبالغ برغبته أو مخاوفه بينما الأسوياء يحتفظون بقدر من الاتزان بين آمالهم وواقعهم نتيجة لنضج صورة الذات وعدم اضطرابها. (صلاح أحمد مرحب، 1984، ص 09).

وبوجه عام فقد اتفقت الدراسات أن الاضطرابات النفسية تؤدي بالفرد إلى وضع وتحديد أهداف غير واقعية مما يعيقه على تحقيق التوافق، والشخص السوي يضع أهداف واقعية تساعده على تحقيقها وبالتالي يكون متوافقا.

#### د - خبرات النجاح والفشل:

غالبا ما نلاحظ أن الفرد يتغير من وقت لآخر، حيث نجده في كل مرحلة يضع أهداف معينة ويعمل على تحقيقها ويكون هذا التغيير مرتبطا ارتباطا وثيقا لما حققه الفرد من نجاحات فيما مضى، وكذلك لما هذا الشخص من الخبرات فشل فقد أكدت الدراسات أن خبرات النجاح من شأنها أن ترفع من مستوى طموح الفرد ويتولد لديهم رغبة أكبر في تحقيق التوافق، في حين أقر أن خبرات الفشل تؤدي بالأفراد إلى رسم ووضع خطط لتحقيق أهداف تتلاءم مع قدراتهم مما يدل على سوء التوافق. فخبرات النجاح والفشل ليس لها تغزى إلا في إطار الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه (جابر عبد الحميد جابر، 1982، ص 46).

وعموما فإن استجابات الفرد إزاء الفشل أو النجاح تتحدد تبعا لعوامل شخصية وصفات انفعالية، فالشخص المتوافق يكون قادرا على مواجهة نفسه وبعده من تقدير قدراته عندما يدرك أن الحاجات التي يريد إشباعها شديدة الارتفاع أما الشخص غير المتوافق يكون حساسا لدى الفشل ويغير أهدافه عند تكراره.

فالشخص أثناء فشله يحاول تعويض فشله بالتفوق في النشاطات التي لديه فيها قدرة أكبر، بينما سيء التوافق يبالغ في التعويض أو يحاول التفوق في نفس النشاطات التي هو ضعيف فيها محاولة منه لإنكار ضعفه مما يؤدي إلى سوء التوافق.

#### هـ - المستوى الاجتماعي:

أشارت دراسات عديدة إلى أن المستوى الاجتماعي والاقتصاد الأسرة يعد من العوامل الهامة والمؤثرة في مستوى طموح الأبناء ولقد اتفقت دراسة كل من ريزمن 1953 ودراسة إنبي 1956 ودراسة أسماء الشقيني 1975 على وجود علاقة ايجابية بين مستوى الطموح ومستوى الطبقة الاجتماعي اقتصادي مرتفع لديهم فرصة أكبر من أن يطمحوا إلى مستويات تعليمية ومهنية عالية من نظائرهم المنتمين لوضع اجتماعي منخفض. (Sezell, Wite, shah, 1986, pp559-572)

فعلى العموم إن للأسرة دورا كبير في مساعدة أبنائها على تحقيق طموحاتهم وأهدافهم بما توفره من إمكانيات يستطيع الأفراد بواسطتها من التغلب على العوائق التي تعترضهم وتكون لهم الحافز نحو تحقيق أهدافهم وبالتالي تحقيق التوافق.

#### و - التنشئة الاجتماعية:

إنما يسود الأسرة من اتجاهان وأساليب مختلفة في التنشئة يؤثر في تحقيق أهداف الفرد، فإذا كانت علاقة الوالدين بالطفل يغلب عليها التدليل والحماية الزائدة وينشأ الطفل وعنده الاتجاه بأن كل شيء في الحياة سيكون طوع يديه وقد يؤدي به إلى الإشباع المسرف إلى حالة من الكسل والانتكالية في هذه الحالة تكون لديه شخصية ضعيفة غير قادرة على تحمل المسؤولية ومجابهة الصعوبات والعوائق وقد يلقي هذا النوع من الأطفال الكثير من الإحباط في مستقبل حياتهم يؤدي بهم إلى خفض مستوى طموحاتهم والى المغالاة في رفعه بما لا تتناسب قدراتهم ومن ثم ينتج سوء التوافق أي الفشل في عملية التوافق. (كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، 1997، ص 185-186).

يمكن القول أن للتنشئة الأسرية دور فعال في تكوين أفراد يمكنهم النجاح في تخطي العوائق التي تعرضهم أثناء عملية التوافق، كما تساعدهم على بناء أهداف متلائمة مع قدراته وذلك بتمكين الفرد من الفهم الصحيح لذاته و تقديره تقديرا صحيحا.

### ز - العوامل الثقافية الحضارية:

إن المؤثرات الثقافية الحضارية من شأنها تكوين مقاييس مرجعية تؤثر في اختيار الأفراد شعوريا ولاشعوريا للأهداف التي يختارونها ويعملون على تحقيقها فالفرد يتأثر مستوى طموحه بمستوى الحضارة أو مستوى الثقافة التي يعيش فيها، كذلك النظم الاجتماعية والقيم السائدة فيها تؤثر في مستوى الطموح فالمجتمعات الطبقيّة تضعف من مستوى الطموح فالأفراد لا يستطيعون تغيير وضعهم الطبقي مهما بذلوا من جهد فهم يلقون التشجيع فقط لتحسين وضعيتهم داخل الطبقة التي ينتمون إليها.

وفي المجتمعات الديمقراطية حيث تذوب الفوارق الطبقيّة وتسمح بانتقال من طبقة اجتماعية الى أخرى يلقى فيها الأفراد كل التشجيع على وضع طموحات عالية وكثيرا ما يشجع هذا النوع من النظام الأهداف غير واقعية إذ يهمل العقبات الذاتية والبيئية التي تمنع الوصول إلى الأهداف، كما لا يأخذ في الاعتبار أنه ليس كل الناس متساوين فيما لديهم من مؤهلات النجاح، مما ينتج لأفراد سوء التوافق أثناء اتخاذهم لهذه الاعتبارات.

وقد بينت دراسات علم النفس الاجتماعي في موضوع مرونة المجال الذي يتحرك فيه الإنسان مجالا مرنا بمعنى أنه قليل الحواجز والعقبات كلما كان ذلك دافعا للمزيد من حركة الشخص ونشاطه وتقدمه وارتفاع مستوى طموحه وكلما زاد تصلب البيئة وضاق حيز الحركة كلما انخفض مستوى الطموح كرد دفاعي خوفا من الفشل والإحباط.

بمعنى أن البيئة الثقافية والحضارية تعمل على توجيه سلوكات الأفراد وبالتالي يضع الأفراد أهدافهم وفق ما تمليه البيئة المحيطة به، ويحاولون تحقيقها في حدود الإمكانيات المتوفرة.

## ح - الجماعة المرجعية وتوقعات الآخرين:

إن جماعة الفرد قد تكون إطارا مرجعيا يحدد بواسطتها الأفراد أهدافهم وقد بينت تجارب "جاردنر" أن الأفراد داخل المجموعة الواحدة يميلون إلى الاحتفاظ بنفس المستوى الذي تؤدي به المجموعة، فالفرد يعمل على تحقيق أهدافه مقارنة بما حققه أفراد جماعته. (كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، 1997، ص:270).

## ط - طموح الوالدين وضغوطهما:

غالبا ما نجد صغار السن يضعون أهدافا فوق استطاعتهم ويرجع هذا إلى نقص في التجربة التي تجعلهم غير قادرين على تقييم قدراتهم بصورة واقعية كما يرجع من ناحية أخرى إلى طموحات الوالدين التي لا تؤخذ بعين الاعتبار قدرات الأبناء، وقد أجريت مقابلات مع آباء الذكور الذين يخططون للالتحاق بالجامعة وآباء أولئك الذين يرفضون الالتحاق بالجامعة فاتضح العامل الأساسي في تباين الطموحات المهنية ليس عامل الذكاء بل ناتج عن ضغوط الوالدين، والطموح الذي ينشأ نتيجة الضغط لا يؤدي إلى النجاح وإنما يكون سببا للقلق والشعور بالإحباط عندما لا يتحقق الهدف. وتنشأ ضغوط الوالدين من الاعتقاد بأن الشخص يمكن له أن يحقق أي شيء يتمناه لو حاول بإصرار، وفي بعض الأحيان قد تنشأ طموحات الوالدين الخاصة التي لم تتحقق ومن ثم يريدون من أبنائهم الوصول إلى مراكز وظيفية واجتماعية عالية فشلوا هم في الوصول إليها. (رمزية محمد غريب، 1977، ص 330).

ومن هنا فإن الأفراد الذين يسعون إلى تحقيق مجموعة أهداف وضعها لهم آخريين (الوالدين، المجتمع) يجدون صعوبة في تحقيق التوافق أو قد يفشلوا في تحقيقه مما ينجر عنه سوء التوافق، فالفرد هو الوحيد القادر على فهم ذاته ومن ثم معرفة قدراته والأهداف التي يمكن له أن يحققها وبالتالي التمكن من تحقيق التوافق مع بيئته.

ومن خلال ما سبق يتبين أن التوافق عملية تتحكم في نجاحها عدة عوامل بعضها خاصة بالفرد والبعض الآخر يتعلق بالجانب الاجتماعي والتربية وكذلك العوامل الثقافية والحضارية.

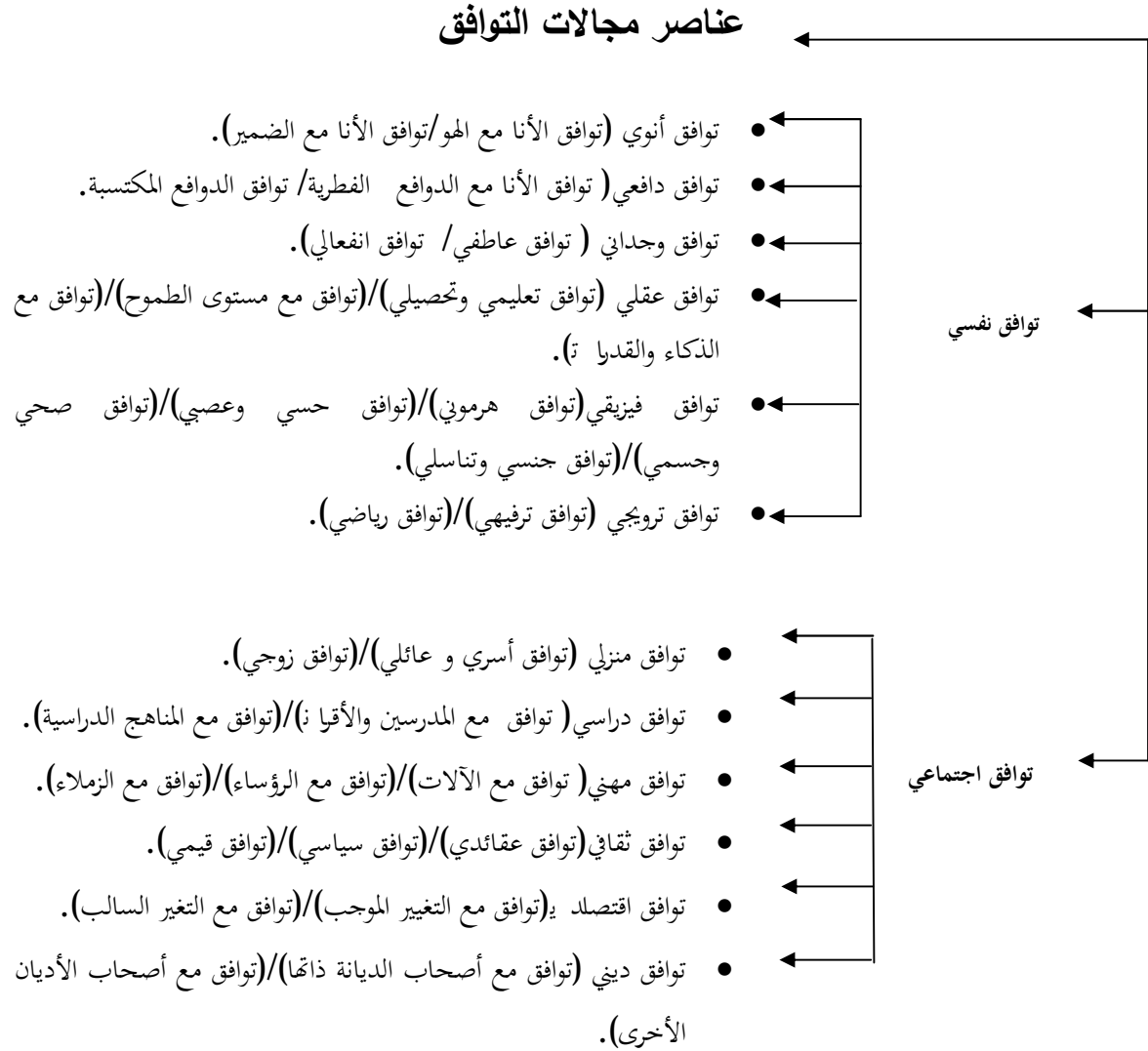
وحتى يتمكن الفرد من تحقيق التوافق يستدعي أن تكون لديه أهداف قابلة للتحقيق فتحديد الأهداف التي تفوق قدراته تجعل عملية تحقيقه مستحيلة حيث لا يستطيع أن يحدث بدائل واستجابات تمكنه من تحقيقها، فمن شروط التوافق أن تكون الأهداف متوافقة مع قدرات الأفراد وكذلك مع الإمكانيات البيئية المتاحة لهم وكذلك معرفة سبل تحقيقها وكذلك القدرة على استغلال جميع القدرات المتوفرة بشكل جيد كما أنه يجب على الفرد أن يضع أهدافه لوحده دون تدخل الآخرين بتعبير آخر التوافق عملية تحتم على الفرد إذا ما أراد تحقيقها معرفة ما يلي:

- الإلمام بقدراته الفكرية والجسمية والبيئية.
- معرفة الإمكانيات الطبيعية المتاحة له.
- تحديد الأهداف المسطرة تحديدا إجرائيا.
- اكتمال النضج.

#### 5 - مجالات التوافق:

هناك مجالات كثيرة للتوافق، ولكنها تنحصر في اتجاهين، الاتجاه الأول هو التوافق النفسي أو الشخصي أو الذاتي (Psychological Personal Subjectiv) والاتجاه الثاني هو التوافق الاجتماعي (Social Adjustment) على أنه محصلة نفسية اجتماعية وداخل هذه الاتجاهات العريضة أو الأبعاد الكبرى تكمن عناصر مكونة لها ويكمن التعرف إليها من خلال الشكل رقم (02).

الشكل رقم 02: عناصر مجالات التوافق.



المصدر: مدحت عبد الحميد (1990)، الصحة النفسية والتوافق النفسي، دار المعرفة الجامعة، القاهرة، ص 73.

ينظر البعض إلى التوافق على أنه مصطلح سيكولوجي أكثر منه اجتماعي، وقد استعمله علماء النفس الاجتماعيون على أنه القدرة الفرد على التكيف والتأقلم مع نفسه وبيئته الاجتماعية والمادية والمهنية. (حمدي ياسين وآخرون، 1990، ص 20).

يرى "سوبر" أن هناك مظهرين أساسيين للتوافق هما التوافق الذاتي والتوافق الاجتماعي على أنه "قدرة الفر على عقدة علاقات اجتماعية راضية مرضية." أي يرضى عنها ويرضى عنها الناس (عبد الفتاح محمد دويدار، 2003، ص 369).

أي أن التوافق الاجتماعي هو قدرة الفرد على النجاح والاستمرار في علاقاته مع الناس، لأي مدى مرونة الفرد في تغيير أنماط سلوكه حتى يوائم ما يحدث في نفسه من تغيرات مختلفة وبين الظروف البيئية المحيطة به.

بالإضافة للتوافق الاجتماعي نجد "التوافق الذاتي أو الشخصي" والذي يتعلق بالتنظيم النفسي الذاتي (العلاقات الداخلية الذاتية).

يعرف التوافق الذاتي بأنه "رضا الفرد عن نفسه، وثقته، وتقبله لما يصدر عنها، مع تحرره من الميول العصبية (حمدي ياسين وآخرون، 1999، ص:20).

أي أن التوافق الذاتي يسمح للفرد بالتمتع بالصحة النفسية جيدة قادرة على التوافق بين دوافعه المتصارعة أن خلوه من الصراعات النفسية، قادرا على تجاوز الإحباطات التي تعترض حياته.

إن كلا المظهرين من التوافق (الذاتي والاجتماعي) يعبران عم نفسيهما في مواقف الحياة المختلفة التي يوجد فيها الفرد في المنزل أو الأسرة أو الجماعة أو العمل، فإذا كان الفرد يعاني من سوء توافق ذاتي مثل حدوث اضطراب نفسي، فهذا بدوره ينعكس على سوء توافقه الاجتماعي أي أن هناك علاقة طردية تكاملية إن صح التعبير.

ويرى أحمد عزت راجح بالإضافة إلى التوافق الاجتماعي والذاتي أن هناك التوافق الاقتصادي والديني والسياسي والتوافق المهني حيث يعتبر هذا الأخير من أهم مجالات التوافق وذلك لان مجال العمل يعتبر من أهم مجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق وترجع هذه الأهمية لعاملين أساسيين أحدهما أن الفرد يقضي معظم وقته في ميدان العمل والثاني هو الدور الهام للعمل وتأثيره على الحياة.

## 6 - التوافق المهني:

يعتبر التوافق المهني من أهم مجالات التوافق العام وذلك لان مجال العمل يعتبر من أهم مجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق، وترجع هذه الأهمية لعاملين الأساسيين أحدهما أن الفرد يقضي وقته في ميدان العمل والثاني هو دور الهام للعمل وتأثيره على حياة الفرد ومكانته.

وينظر بعض الآخر أن التوافق المهني على أنه جزء من التوافق العام في شتى مجالات الحياةية ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية كانت أو اجتماعية، وما يطرأ على هذه البيئة من تغيير بين وقت لآخر، وتتضمن البيئة المهنية، وظروف العمل الفيزيائية وساعاته ونوعه، ويتميز التوافق المهني بالمرونة ويتحقق من خلال سنوات عمل الفرد أي من خلال تاريخه المهني. (القاسم، 2001، ص 127).

ويعرفه (Scott) بأنه "توافق الفرد مع بيئة عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن وتوافقه لخصائصه والذاتية، وهكذا فإن توافق الفرد مع صاحب العمل، ومع زملاءه وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه، وتوافقه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل، وتوافقه مع قدراته الخاصة وميوله، ومع مزاجه. (أبو النيل، 1984، ص 156).

كما عرف فرج طه التوافق المهني فقال: "توافق الفرد بدنيا عمله، فهو يشمل الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن، وتوافقه لخصائص الذاتية. وهذا فإن توافق الفرد مع زملائه ومع صاحب العمل ومع مطالب العمل، ومع قدراته الخاصة، ومع ميوله، ومزاجه، يعتبر هذا جميعه متضمنا في مفهوم التوافق المهني. (فرج طه، 1980، ص 56).

وتعرفه "م غرافيتس" على أنه "المجهود من أجل التكيف مع البيئة".

التوافق المهني حالة من الانسجام بين العامل وعمله بحيث تجعله راضيا عن عمله ومرضيا عن العمل أو الوظيفة يعد هدفا أساسيا من أهداف المؤسسة المهنية. (عوض، 1988، ص 122).

- يعرف التوافق المهني وفق المنهج المستخدم في دراسته ومن اهم هذه المناهج:

- منهج دراسة التوافق كعملية.

- منهج دراسة التوافق كحالة. (عبد الحميد إبراهيم شوقي، 1998، ص 130).

ويعرف أصحاب المنهج الأول: "التوافق على أنه عملية ديناميكية ومستمرة يحاول بها الفرد تحقيق أو الاحتفاظ بحالة من التطابق مع بيئة العمل ويرى أصحاب هذا المنهج أن التوافق عملية مستمرة ودينامكية وما يجعلها بهذا الشكل هو كون أن حاجات الفرد متغيرة باستمرار فقد يكون الشخص في بداية الأمر بحاجة إلى تحقيق ما هو فيزيولوجي لكن سرعان ما تتغير هذه الحاجات فيرغب في تحقيق حاجات الأمن والحاجات الاجتماعية واحترام الذات وتحقيق الذات. (Christain Sgruillavic,1991,p174).

يعرف أصحاب المنهج الثاني التوافق بأنه: "حالة من الانسجام يحققها الفرد مع بيئته المهنية وغالبا ما يقاس هذا الانسجام بمدى فعالية العامل وكفاءته ويمكن قياس هذا الرضا باختبار الرضا.

وبمعنى آخر يشير أصحاب هذا المنهج إلى أهمية الرضا في تجديد وقياس التوافق المهني حيث يتضمن تقبل العامل بوجه عام لعمله كما يتضمن إشباع حاجاته ويرى البعض المهتمين بمجال السلوك التنظيمي أن التوافق المهني يشير الى التلاؤم بين الفرد ومهنته من خلال التناسق المتبادل الذي يؤدي إلى تحقيق أفضل عائد وظيفي للمهنة أو للفرد. (رفقي، 1999، ص 120).

عرفه عباس محمود عوض: "هو العملية الدينامكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلائم بينه وبين البيئة المهنية والمحافظة على هذا التلائم." (حمدي ياسين، 1999، ص 21).

ويعرفه "يحي الرخاوي" بأنه: "التوافق المهني هو العملية التي يزداد بها الإنسان تلاءما مع بيئته المهنية. (الرخاوي، 1980، ص 49).

-تعريف "فاروق القاني": "التوافق المهني هو تلك العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلائم بينه وبين بيئته المهنية بكل أبعادها المادية والاجتماعية والنفسية والمحافظة على هذا التلائم." (فاروق القاني ، دس، ص 26).

- تعريف "محمود الزيني": "التوافق المهني عبارة عن مرونة الشخصية في تغيير السلوك بما يتلاءم مع تغيير الظروف البيئية." (محمود محمد الزيني، 1984، ص 39).

- يعرفه "أحمد سلامة غباري": "على أنه "التكيف السليم مع ظروف العمل أو الظروف الأسرية ومع المجتمع الخارجي، مما يشعر العامل بأنه راض عن نفسه وعديم الشكوى في الحياة مما يساعده على الإنتاج الأفضل كما وكيفا. (غباري، 1991، ص 101).

- ويعرف كذلك على أنه: "تقبل الفرد للعاملين معه ورضاه عن المتغيرات التي تعترض محيط العمل من وقت لآخر، وانسجامه مع ظروف العمل المختلفة، وتميزه الكمي والكيفي في الأداء." (حمدي ياسين، 1999، ص 21).

## 7 - شروط التوافق المهني

### أ - الشروط الفيزيائية المحيطة ببيئة العمل:

من المعلوم أن العامل يعمل ضمن ظروف معينة وتحت تأثير مجموعة من العوامل البيئية التي قد تسبب له نوع من القلق والاضطراب مما يؤثر على مجموعات مهنية متنوعة، أن العمال في غالب الأحيان يشكون من الضوضاء والحرارة كما تشير التقارير أيضا إلى

أي التعرض للمواد الكيماوية والاهتزازات هي أكثر العوامل المضرة والمجهدة بالنسبة للعمال. (عيد الحميد عبدوني، 1994، ص ص 206-207).

ولهذا مجموعة من العوامل التي تحيط بالعامل أثناء عمله تؤثر في سلوكه وتحد من قدرته على التوافق فهذه الظروف الطبيعية والمادية تترك آثار عميقة في عملية التوافق لدى العامل، ومن بين هذه الظروف نذكر منها ما يلي: الضوضاء، النظافة، الهوية، درجة الحرارة، والرطوبة، ساعات العمل، والراحة بالإضافة إلى مخاطر العمل، فإذا كانت هذه الظروف مهياً بشكل جيد فإن ذلك يؤدي إلى خلق الشعور بالرضا والسعادة والارتياح، وارتفاع معنوياته وبالتالي نقص الاضطرابات النفسية وتحقيق التوافق المهني، ويتسم تناول بعض هذه الظروف بشيء من التحليل:

### 1- الإضاءة:

إن العين جهاز دقيق يسمح بإعطاء صورة دقيقة فيما يخص الحجم، الشكل، اللون، وكذلك موقع الأشياء في الحقل البصري وذلك حسب المسافة ومستوى الإنارة و حسب تباين الألوان المحيطة بالأشياء كما أن هذا التأقلم قد يسبب له إرهاقا بصريا وهناك الأعراض العامة لهذا الإجهاد البصري فالعمل البصري يكون على مستوى الدماغ وتفاعل البيانات الدماغية للنظام المركزي التي تظهر الإرهاق البصري وهذا يمكن أن يكون له انعكاسات على الحالة العامة للفرد تتمثل في الصداع وآلام العنق والكتفين وعضلات الحجاب، وعضلات الوجه، وقد تحدث أزمات عصبية واضطرابات القلق والكآبة.

فهذا الإرهاق يرجع إلى محاولة الفرد للتأقلم مع المحيط أثناء بحثه عن مواقع الأشياء وأماكنها. ولهذا فإن من شروط حدوث التوافق مهني يستدعي وجود إضاءة جيدة ومناسبة تساعد على التأقلم فيجب أن يكون الضوء موزعا توزيعا متساويا في كل أماكن العمل ويجب التركيز على المكان وليس العامل، بحيث لا تسبب للعمل إزعاجا وإرهاقا يعيقه على التوافق.

**2-درجة الحرارة:**

إن درجة الحرارة تختلف باختلاف الفصول السنوية وباختلاف طبيعة العمل فالأعمال الشاقة تحتاج إلى درجة حرارة أقل من تلك الأعمال التي تتميز بسهولة العمل فيها، وفي أوقات البرودة يحتاج العامل إلى درجة حرارة أعلى منها في الأوقات الحارة فالحرارة أثناء ارتفاعها تولد نوع الضيق والاختناق والأشياء مما يؤثر في معنوياتهم ويعيق توافقهم. (Francoise Gueland, 1978,p :17).

**3-التهوية:**

إن أكثر ما يحتاج إليه العمال أثناء تأديتهم لمهامهم تجديد الهواء بصفة عامة ومستمرة ويتم ذلك عن طريق استعمال أجهزة خاصة بذلك (المكيفات) فالحرارة المرتفعة تسبب للعمال التعب والإرهاق والضيق والتعرق الشديد فإن لم يجدد الهواء لن يحدث تبخر للعرق ولا انخفاض لدرجة الحرارة الأجسام مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى التعب والملل والإجهاد لهؤلاء العمال ومن ثمة وانخفاض في درجة توافقهم ولمساعدة العمال على التوافق يجب توفير شرط التهوية.(هيثم هشام، 1998، ص ص 299 - 300).

**4 - الضوضاء:**

إن تعرض الفرد إلى الضجيج لمدة زمنية طويلة من شأنه أن يسبب له اضطراب سمعية وعضوية فاستمرار هذا الضجيج قد يؤدي إلى إصابة بالصمم وزيادة نبضات القلب ووتيرة التنفس ونقص النشاط للجهاز الهضمي مما يؤدي إلى أيضا إلى اضطرابات في الذاكرة والانتباه والتعب العصبي فالضوضاء التي تحدثها المكينات تؤثر على نفسية العامل ومن ثمة على أدائه مما ينعكس سلبا على الإنتاج من حيث الكم والنوع فلقد أكدت أبحاث مجلس الصحة الصناعية ببريطانيا أن الضوضاء تخلق أثرا سلبيا على نفسية العامل كالشعور بالاضطرابات والقلق وخاصة في الأعمال الصعبة المعقدة التي تحتاج درجة عالية من التركيز مما يخلق نوعا من الاختلال في عملية توافق الفرد في بيئته المهنية.

فذلك وجب على إدارة المنظمة العمل على الحد من تأثير الضوضاء واقتراح حلول ووسائل تنقص من شدة الضجيج مما يساعد الفرد على تحقيق التوافق.

### 5- فترات الراحة:

وتعتبر هذه الفترات أحد العوامل التي تساعد الفرد أثناء سعيه إلى التوافق، فالعمل ساعات عديدة دون توقف يؤدي إلى الإجهاد العضلي والنفسي والملل والكره منه مما يؤدي إلى انخفاض درجة الرضا الوظيفي وبذلك فإن لإعطاء العامل فترات راحة يهيئ الظروف النفسية والقدرة على التوافق بشكل أفضل. (زكي محمود هاشم، 1980، ص ص 79-80).

### 6 - طبيعة توزيع وسائل العمل:

حيث يحتل توزيع هذه الوسائل مكانة هامة بالنسبة للفرد حيث يجب أن توضع هذه الوسائل بطريقة تسهل على العامل عملية انتقاءها مما يساعده على اقتصاد الوقت والجهد وإضعاف احتمال الخطأ والحوادث فالتعاون المنسجم والوثيق بين الهندسة وعلم النفس في مجال توزيع وسائل العمل حول العامل وضبط الآلة وفقا للحركات اللازمة من قبل العامل أفضى إلى نتائج جيدة بالنسبة لتصميم الآلات والأجهزة، فتلك النتائج المحققة في هذا المجال تعتبر كدليل على مكانة الآلات بالنسب للعامل، وبالتالي كدليل على دور الشروط البيئية في عملية التوافق المهني.

ومن خلال ما سبق يتضح أن أهم العوامل التي يجب توفرها لإحداث التوافق داخل البيئة المهنية هو التعديل والتحكم في التغيرات الفيزيائية والبيئية للعمل والتي تساعد العامل على تحقيق التوافق إذا ما كانت مناسبة، وتؤدي إلى الاختلال إذا لم تكون كذلك فالظروف المادية للعمل لها تأثير كبير على تصرفات العامل خلال عمله وخارجه من حيث مثلا كمية الإنتاج وجودته وأثرها في تعبته وصحته الجسدية كما ينعكس ذلك على جهده النفسي وفي قدرته على التحمل والانتباه وذلك يكون لحمل العامل آثار هذه الجوانب حيث يتعامل مع

الآخرين في محيط العمل أو خارجه وحين يقيم نفسه ونتائج عماله وهو يراقب ما يمر به من أزمات وكثيرا ما تكون هذه الآثار عاملا لعدم التوافق الذي يواجهه في حياته ككل.

### ب- الشروط الذاتية: ( الشخصية، البيولوجية):

إن السلوك العامل يتأثر إلى حد كبير بالتكوين الجسمي أو البيولوجي له، فالمكونات الجسمية لها تأثير على شخصية الفرد فهي تحدد إمكانيته وقدراته، فالقوة العضلية، وطول القامة وتناسق أجزاء الجسم التي يتمتع بها الفرد، تجعله يشعر بنوع من النجاح الاجتماعي والنفسي على العكس من الفرد الذي لا تتوفر فيه هذه الخصائص مما يجعله يفشل في أعماله وبالتالي تسيي له حالات من الضيق والقلق النفسي وهذا ما يؤثر عن توافقه فالعوامل الذاتية لها دور كبير في تحقيق عملية التوافق المهني وتنطوي هذه العوامل على ما يلي:

#### 1-العوامل الجسمية:

ويقصد بها الإمكانيات الجسدية حيث تلعب هذه الأخيرة دورا هاما في نفسية العامل وأثناء محاولته لتحقيق التوافق في بيئته المهنية فضعف هذه العوامل لها الأثر البالغ على توافق العامل فالعامل الضعيف نجده يعاني دائما من هذا الضعف اتجاه عمله فيصبح غير قادر على ممارسة عمله فيصبح كثير الغياب ومستهدف الحوادث فينجم في ذلك سوء التوافق الذاتي والاجتماعي مما يؤثر على توافقه في محيطه ومتطلبات عمله كما أن عدم قدرة العامل على أداء عمله براحة يجعله يشعر بالإجهاد الكبير ومنه فإن ذلك سيصاحبه نوعا من التعب والملل، وبالتالي الاستياء الذي يعبر عن مؤشر من مؤشرات التوافق. (عمر وصفي عقيلي، 1988، ص 405).

#### 2-العوامل النفسية:

فلها الدور الكبير أيضا في تحقيق والتوافق، فالعامل الذي يعاني من الاضطرابات النفسية، مثل القلق والشعور بالذنب والتأرجح الانفعالي والعدواني لا يمكنه أن يحقق توافقا،

فوجود هذه الحالات لديه تولد سلوكيات عدوانية يحاول من خلالها التعبير عن بعض تلك المشاعر، بالإضافة إلى الصراعات النفسية الانفعالية كالإحباط والشعور وبالنقص... الخ. وبالتالي يمكن القول بأن عملية التوافق الناجحة تستدعي تداخل مجموعة من العوامل الذاتية والشخصية، فهي مجملها عوامل ذات تأثير فعال في حوادث العمل وبالتالي في توافق العمال مع بيئتهم المهنية.

فلقد أكدت مدرسة التحليل النفسي، أن معظم الحالات التي قد تصيب العامل راجع إلى العامل النفسي الدافعية اللاشعورية، أي قد يسبب للعامل مشكلة سوء التوافق إذا كان غي متوافق مع متطلبات العمل، بحيث أن الفرد العامل ما هو إلا صورة مركبة نفسياً، له طبيعته النفسية التي تتكون من الدوافع والاتجاهات بحيث يسمح له بإمكانيات التوافق مع البيئة العملية والاجتماعية.

عدم شعور العمال بالتعب والملل: يعرف التعب على أنه حالة عامة تنشأ من عمل أو نشاط سابق حركياً كان هذا النشاط أو عقلياً، ويبدو في مظاهر ثلاثة نقص فعلي متزايد في الكفاية الإنتاجية، وشعور بالضيق والألم تغيرات فيوبولوجية مختلفة كزيادة السكر في الدم وتراكم سموم وفضلات قي العضلات والأعصاب واضطرابات في التنفس والنبض وضغط الدم وغيرها.

ومن خلال هذا التعريف يمكننا استخلاص نتائج التعب كالأتي:

- يؤدي إلى نقص الكفاية الإنتاجية بصورة مستمرة.
- يؤدي إلى حدوث اضطرابات فيزيولوجية لدى العامل.
- يؤدي إلى اضطرابات في التنفس.

فهذه النتائج بطبيعة الحال تؤدي إلى سوء التوافق المهني، مما يستدعي القول بأن من شروط التوافق، عدم ترك المال بالطريقة العمال يحسون بالتعب، ووضع فترات للراحة وتوجيههم إلى العمل بالطريقة التي تمكنهم بأداء مهامهم بشكل أفضل مما يقلل من التعب،

أما الملل فيعرف على أنه حالة نفسية تنشأ نتيجة القيام بعمل يعوزه الدافع القوي أو من اضطرابات الفرد إلى ممارسة عمل لا يميل إليه.

فالملل والتعب يؤثران بشكل سلبي على مردود العامل وتظهر نتائج ذلك أيضا من خلال علاقاته مع المدراء والزملاء فتنشأ مشكلات عديدة قد تتعدى محيط العمل إلى المحيط الأسري والواقع أن كل من التعب والملل هما شعور يكون نتيجة لعدد ساعات من العمل اليومي أو الأسبوعي أو التوزيع فترات الراحة الخاطئ أو لوضعية العامل بالنسبة للعمل، أو لطبيعة الأساليب المستعملة. (محمود السيد أبو النيل، 2005، ص 140).

ومن خلال ما سبق نستنتج أن عدم إحساس الفرد بالتعب يعتبر أحد الشروط الضرورية لتحقيق التوافق المهني.

### ج - الروح المعنوية كشرط للتوافق:

تعتبر الروح المعنوية من الظواهر النفسية التي لا تخضع للملاحظة المباشرة، فهي بذلك تكوين فردي لا يمكن ملاحظته، إلا عن طريق آثاره، والروح المعنوية كشرط أساسي للجماعة التي يتوفر في عملها الجماعي والتكامل والتعاطف والتي يوجه فيها السلوكات العدوانية من أفراد الجماعة لا إلى الجماعة ذاتها ولا إلى الفرد الذي ينتمي إليها بل ضد قوى الإحباط الصادرة من الخارج اتجاه هذه الجماعة أو ما يتعلق بها وعلى أساس ذلك فإن مصطلح الروح المعنوية يشير إلى نوع من القوة الداخلية التي تربط العامل بعمله وتجعله فعالا فيه، وتقوم تلك القوة الداخلية على ثلاث أسس وعمله متداخلة فيما بينها وهي:

- الصلة بين العامل وعمله أو موقف العامل من عمله.
- الصلة بين العامل والإدارة.
- الصلة بين العامل وزملائه. (صلاح الشنواني، 1998، ص 62).

إن موقف العامل من عمله قد يكون بالرضا عنه، وفي الوقت نفسه قد يكون بين البينين، فإن كان الموقف الأول هو حال العامل فإن هذا يدل على موقف العامل، أما إذا كان الثاني حاله فإنه يشكل نوع من اضطرابات التوافق.

أما عن الإدارة فهي تمثل مصالح المؤسسة فإن حدث وان لأحس العامل بأنها لا تعتبره شخص مهم يشعر بالانفصال عن الإدارة والعامل بذلك تتفكك لديه أحاسيس الانتماء والترابط.

كما أن إحساس الفرد بعدم عدالة عملية توزيع فرص الترقية والحوافز والأجر والمنح والعلاقات والخدمات الاجتماعية، مما يؤدي أيضا به إلى انهيار الروح المعنوية لديه وبالتالي تخلق لديه صعوبات في التوافق.

ومن خلال كل ما سبق يتضح أن الروح المعنوية ضرورية للعامل من أجل تحقيق التوافق المهني، فهي تساعد على العمل أكثر والإنتاج.

#### 8 - محددات وأبعاد التوافق المهني:

التوافق المهني يتحدد بمجموعة من الصفات التي ترتبط بالعامل كشخص له خصائص، وترتبط بالمجال المحيط به كذلك فتجعله عاملا متوافقا مع ذاته وكذا مع مهنته، وهذا ما يزيد في إفادته وإنجازاته وكذا يستفيد منها في نفس الوقت ويمكن ذكر هذه المحددات فيما يلي:

#### 8-1 - الرضا:

ويشير الرضا إلى الموقف الذي يتبناه الفرد تجاه عمله على نحو يعكس نظرته وتقديمه لعنصر أو أكثر من العناصر في محيط العمل. (طريف شوقي، 1992، ص 221)

أي اتجاهات الفرد نحو مختلف جوانب عمله ومنها:

أ- **طبيعة العمل والمؤسسة:** يعتبر الرضا عن المؤسسة من العوامل الهامة التي تساعد على خلق الرضا العام للعامل، وبدون ذلك لا يمكنه أن يرضى عن الجوانب النوعية كطبيعة

العمل داخل المؤسسة وظروفه، ويعد ما تتمتع به المؤسسة من شهرة وتأثير واتساع نفوذ من العوامل التي تزيد من رضا العمال ورفع معنوياتهم، حيث يمكنهم ذلك من الحصول على التقدير، والتسهيل في إشباع حاجاتهم، لذا يرغب الكثير من الأفراد في الانتماء إلى المؤسسات الشهيرة التي تتمتع بالسمعة الطيبة والتأثير القوي في الأوساط المختلفة وهذا بغرض الرفع من قيمتهم وحصولهم على أكبر قدر من الامتياز. (محمد جمال يحيوي، 2003، ص 446)

وما يدعم رضا العامل كذلك هو طبيعية العمل الذي يقوم به داخل المؤسسة، فكلما كان هناك انسجام لخصائص العامل "المعلم" وقدراته واتجاهاته مع خصائص عمله ومتطلباته كلما ساعده ذلك في زيادة قدرته على مسايرة العمل وتغييراته، وأدائه له بمستوى عال من النجاح، مما يؤدي إلى تنمية قدراته ورفع روحه المعنوية ومن ثم زيادة رضاه على عمله.

**ب - الرضا عن المسؤول:** يؤثر اتجاه العامل نحو المسؤول وعلاقاته به تأثيراً مباشراً على مشاعر العمل اتجاه عمله ونواحيه المختلفة، فكلما شعر العامل باحترام مسؤوله له وتقديره لما يقوم به زاد شعوره بالرضا نحو العمل وأخذ في بذل جهود مضاعفة لتأكيد ذلك أكثر، وفي هذا يرى فرج عبد القادر طه أنه ينبغي على المؤسسة الجادة على تحسين التوافق المهني للعامل، تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرئيس والمرؤوس. (فرج عبد القادر طه، 1986، ص 57)

ويلخص إوبرداهم (Oberdahm) الميزات السلوكية التي تخلق علاقة نفسية صحيحة بين الرئيس والمرؤوسين وتشبع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة فيما يلي:

- المعاملة الحسنة والاحترام لشخصيات العاملين.
- التمثيل الأمين لدى الهيئات العليا.
- التطبيق المرن لقوانين ولوائح المؤسسة على العمال.

- أن يكون المسؤول مثلاً يقتدى به.
- الإخلاص في الإرشاد والتشجيع والتأنيب.
- إعطاء الفرص الكافية للنمو والتقدم المهني.
- المعاملة المناسبة لكل عامل بحسب ميزاته الخاصة.
- تنمية إخلاص العمال للمؤسسة عن طريق الإخلاص في معاملتهم.
- وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.
- تحمل المسؤولية عن المرؤوسين في بعض أخطائهم.

وبهذا يتحقق التوافق بين الرئيس والمرؤوسين مما يؤدي إلى تحسين الإنتاج والوصول إلى درجة التوافق المهني، كما تؤكد ذلك دراسات علم النفس الاجتماعي. (فرج عبد القادر طه، 1986، ص 57-58)

**ج - الرضا عن الزملاء:** يشتمل الرضا عن العمل رضا العامل عن زملائه العاملين معه، وعلاقته بهم النفسية والاجتماعية والمهنية كذلك، حيث أن طبيعة العمل الصناعي تقتضي دائماً وجود علاقة نفسية بين العامل وزملائه وبين المدير وزملائه، فالمجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة أو المدرسة يتضمن غيره من الأفراد وخاصة الزملاء، والتفاعل النفسي يبني على علاقة ذات طرفين هما الأخذ والعطاء. (فرج عبد القادر طه، 1986، ص 58)

وهكذا فإن التفاعل النفسي والاجتماعي بين العمال القائم على التعاون والمناقشة يؤدي إلى ديناميكية العمل ويقضي على رتابته ويطلع هذا التفاعل ونوعه يتحدد رضا العامل عن زملائه وطبيعة علاقاته بهم وتوافقه معهم.

**د - الرضا عن ظروف العمل:** يقصد بظروف العمل الشروط والوسائل المادية الضرورية للعمل والتي توفرها المؤسسة، فكلما تحقق التلاؤم بين العامل والآلة أدى هذا إلى الأمن الصناعي والنفسي له وكذلك التقليل من الإصابات والحوادث داخل المؤسسة. (حمدي ياسين وآخرون، 1999، ص 23)

وكذلك الظروف الفيزيائية من حرارة وتهوية وإضاءة وغيرها، حيث وجد أنها تساعد على إنتاجية العمال ورفع روحهم المعنوية. (بوفلجة غياث، 1984، ص 10)

وعليه فإن رضا العامل عن عمله يقتضي إضافة إلى رضاه عن الظروف المادية والفيزيائية رضاه كذلك عن الظروف النفسية والاجتماعية المحيطة كالجو المعنوي من ثقة وتفاهم وتعاون أو كره واشمئزاز واتجاهات سيئة لكل ذلك أثره الكبير على مدى توافق العامل مع عمله، وتؤكد ذلك المناقشات التي تتناول التوتر المهني، حيث وجد أنها تميل إلى إغفال عوامل البيئة الفيزيائية على الرغم من درجة تأثيرها إلا أن الوجهة النفسية والاجتماعية مهمة أكثر. (رزق سند إبراهيم ليلي، 1995، ص 31)

هـ- الرضا عن الأجر: تعد البحوث التي قام بها تايلور (1856) مثالا لأولى الدراسات العلمية التي أقيمت في هذا المجال حيث وضع الكثير من الأسس في دعم الإنتاج عند تطبيقها على العمال والإدارة حيث توصل إلى تسجيل زيادات عالية في الإنتاج تصل إلى نسبة 80% في حالة الزيادة في الأجر.

بحيث تعمل بعض المؤسسات على رفع الأجور وتقديم المكافآت المادية بغية إرضاء العاملين والرفع من جهودهم.

وقد ورد في تقرير ويات وفروست وستوك (Wyatt & Frost & Stock) أن هناك زيادة ضخمة في الإنتاج تصل نسبتها إلى 46% في حالة استبدال نظام المكافأة بنظام الدفع بالزحف وإلى نسبة 30% عند إحلال نظام الدفع بالوحدة محل نظام المكافأة. (فرج عبد القادر طه، 1986، ص 234)

## 8-2 - الإرضاء:

يشير الإرضاء إلى اتجاهات المسؤول والزملاء نحو العامل وتتشكل هذه الاتجاهات من خلال ما يقدمه هذا العامل من علاقات وكفاءة في العمل وانضباط واتباع نظام سير العمل. ويشمل الإرضاء ما يلي:

## أ- إرضاء المسؤول وزملاء:

يعد الانطباع الذي يتركه العامل لدى مسؤوله وزملائه العاملين من العوامل الهامة التي تحدد العلاقات التي تربطه بهم سواء فيما يتعلق بالعمل أو خارجه، ويعتبر هذا الانطباع بمثابة محك يقاس به العامل ويقدر به، وكلما كان هذا الانطباع إيجابيا تبين من خلاله إيجابية العامل وقدراته النفسية والاجتماعية والمهنية وأدى هذا إلى إرضاء الآخرين وتوطيد علاقاتهم به وتعاونهم معه والعكس صحيح.

ويؤكد ما سبق بسام علي درويش، حيث يرى أنه من عوامل الشعور بعدم الرضا عن العمل هو انخفاض الدخل مقارنة بالجهد المبذول، وعدم توفر العلاقات الجيدة بين الزملاء ووجود الحواجز الكبيرة بين الرئيس والموظفين. (<http://www.albayan.com>)

## ب - الانضباط:

إن التزام العامل بمواعيد العمل وانضباطه معها دون تأخر أو تغيب دليل على مدى إخلاصه للعمل واهتمامه، ويعود هذا إيجابا على أدائه لكل المهام المنوطة به بالقدر اللازم من المسؤولية دون تأجيل أو إلغاء أو إهمال وبهذا تتحقق الكفاية اللازمة في الإنتاج والاتصال المستمر مع باقي العمال والتكامل معهم دون حدوث أي اتكالا تتسيء في انطباعهم نحوه وعلاقاتهم به وتؤكد ذلك نتائج عدد من الدراسات منها دراسة سكوت وتايلور (1985) إلى وجود علاقة سلبية بين التغيب والرضا المهني كما أن انخفاض معدل التغيب يؤدي إلى مستوى عال من الرضا المهني.

## ج - إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة:

يرى فرج عبد القادر طه من خلال عدد من الدراسات أن الشخص سيء التوافق تكون له إصابات ومشاكل أكثر من غيره فغيمما يتعلق بمخالفة النظام في العمل. (فرج عبد القادر طه، 1986، ص 53)

**9 - قياس التوافق المهني:**

قياس درجة التوافق المهني لدى الفرد العامل تستدعي استعمالاً عدة وسائل لكون عملية التوافق عملية مركبة تتداخل فيها عدة عوامل لكونها أيضاً عملية معقدة ومتغيرة وكونها عبارة عن مشاعر وإحساسات شخصية تستنتج من سلوكيات وتصرفات العامل في المدرسة أو المؤسسة، ونظراً لتعدد العوامل المكونة لها فالوسائل المستخدمة في قياس التوافق المهني هي:

**9-1 - قياس الرضا المهني:**

والذي يعبر عنه بمدى رضا العامل عن عمله من حيث الأجر والمكانة الاجتماعية التي يحققها عمله بالإضافة إلى رضا العامل عن نمط الإشراف داخل المؤسسة ونمط التسيير والعلاقات الاجتماعية السائدة فيها وإحساسه بأن المؤسسة توفر له الأمن والعدالة وفرص الترقية ورضاه عن نظام الحوافز والظروف الفيزيائية. (إبراهيم شوقي عبد الحميد، 1998، ص 135)

ويعرف الرضا الوظيفي على أنه حالة وجدانية سارة و ممتعة يشعر بها الفرد حيث يشبع حاجاته الأساسية أو يحقق نجاحاً في عمله أو في أدائها أو شيئاً يرغب فيه. (منصور فهمي، 1998، ص 204)

**9-2 - قياس الروح المعنوية:**

ويعرفها حسن عبد الحميد رشوان على أنها اتجاهات الأفراد نحو بيئة العمل ونحو التعاون النابع من ذاتهم لبذل أقصى طاقاتهم في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعية بمعرفة المؤسسات التي يعملون بها. (حسن عبد الحميد رشوان، 1998، ص 27)

إذ تعتبر الروح المعنوية أحد المؤشرات التي يمكن اعتمادها للحكم على مدى توافق العامل في بيئة عمله فارتفاعها يكون مرتبطاً بمدى إشباعه لحاجاته وانخفاضها يكون سببه عدم الإشباع لهذه الحاجات.

## 9-3 - قياس الطموح:

يعرفه معجم علم النفس والتحليل النفسي: "على أنه المستوى الذي يطمح الفرد أن يصل إليه أو يتوقعه لنفسه سواء في تحصيله الدراسي أو إنجازه العلمي أو في مهنته ويعتمد على تقديره لذاته وإمكانياته وظروفه". (فرج عبد القادر طه وآخرون، 1993، ص 414)

أما السيد عبد العالي فيرى أن مستوى الطموح يصنع الفرد في إطاره أهدافه المرحلية والبعيدة في الحياة ويتوقع الوصول إليها بسعيه المتواصل في ضوء خبراته وقدراته الراهنة. (السيد عبد العالي، 1976، ص 61)

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن توافق الفرد في عمله يكون بارتفاع مستوى الطموح فكلما كان الفرد قادرا على تحقيق طموحاته كلما كان قادرا على تحقيق التوافق أما إذا ما أصيب بإحباطات نتيجة خبرات الفشل التي اعترضته أثناء عملية التوافق فإنها ستؤدي به إلى وضع أهداف أقل مكن إمكانياته وقدرته وهذا يعتبر أيضا نوعا من سوء التوافق، فمستوى الطموح يعتبر معيارا يقيس به الفرد نجاحه أو فشله، ففشل الفرد في تحقيق مجموعة من الإشباعات قد يولد له شعور مستمر بالإخفاق بما له من آثار خطيرة على التوافق المهني.

## 9-4 - قياس الاستعدادات والقدرات:

ويقصد بالاستعدادات والقدرات تلك العوامل الاستعدادية منها الجسمية والعقلية كالصحة الجسدية والذكاء والتخيل، التي تساعد الفرد على تحقيق التوافق في بيئته المهنية، فقياس هذه القدرات ضروري لمعرفة فيما إذا كان الفرد يستطيع أن يحقق التوافق في محيطه المهني، فتطابق القدرات والاستعدادات مع متطلبات المهنة وكذلك الاحتياجات التي يرغب الفرد في إشباعها كفيل على أن يؤكد بأن عملية التوافق ممكنة التحقيق بمعنى آخر فإن تطابق هذه القدرات مع متطلبات العمل يدل على وجود توافق مهني، وعدم تطابقها يدل على عدم وجود التوافق، وبناء على ذلك فسوء التوافق الذاتي له الأثر الكبير على عملية التوافق

المهني، والتي تعبر عن رضا الفرد على نفسه وثقته بها، بحيث تصبح حياة هذا الفرد خالية من المؤثرات والصراعات النفسية التي تقترن بمشاعر الذنب ومشاعر القلق والنقص والضيق وكره الذات وذلك ما يحقق له تكيف أفضل مع المجتمع، فتصبح لديه القدرة على عقد اتصالات اجتماعية مرضية مع من يعيشون معه، ويعملون معه، فلا يحس بالاضطهاد أو العدوان على من يقترب منه. (إبراهيم شوقي عبد الحميد، 1998، ص 134)

كما استخدم لقياس التوافق المهني عدة مقاييس تحددها رواية محمود دسوقي فيما

يلي:

- مقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاه نحو الجوانب المختلفة للعمل.
- مقياس الرغبات.
- مقياس الميول.
- مقياس الكفاية الإنتاجية.
- استبيان عن التاريخ المهني.
- صحيفة متابعة الفرد.
- محك الملاءمة المهنية. (راوية محمود دسوقي، 1996، ص 27)

## 10 - سوء التوافق المهني:

### 10-1- تعريف سوء التوافق المهني:

سوء التوافق المهني بمعناه العام يبدو في عجز الفرد عن إقامة علاقات مرضية بينه وبين من يتعامل معهم من الناس والأشياء وبيئته الاجتماعية والمادية أي عجز عن حل مشكلاته اليومية على اختلافها. (أشرف محمد عبد الغني، 2001، ص 335)

**10-2 - مظاهر سوء التوافق المهني:**

- لسوء التوافق المهني عدة مظاهر من بينها:
- سوء إنتاج العامل من حيث الكيف وقلّة من حيث الكم.
- كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل بالإضافة إلى وقوعه في الأخطاء أثناء عمله.
- إساءة استخدام الآلات والأدوات.
- تمارض العامل وكثرة غيابه عن العمل.
- يصبح العامل أكثر عصبية في تعامله مع رؤسائه ومع زملائه.
- يبدو على العامل أعراض التكاسل واللامبالاة لكل ما يدور حوله.
- كثرة الشكاوي والتظلم. (أشرف محمد عبد الغني، 2011، ص 358)

**10-3 - أسباب سوء التوافق المهني:**

- 1- أسباب تعود للعامل نفسه مثل عدم الشعور بالأمن والحساسية الزائدة والخوف والإرهاك والقصور الإدراكي، التمرد والإسراف في الشكوى.
- 2- أسباب تعود للعمل مثل سياسة التدريب والتوظيف، شخصيات المدربين والمشرفين والرؤساء المحيطين به، سياسة الترقية والأجور وعدم وجود تعليمات واضحة، كثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء.
- 3- أسباب تعود للبيئة تتعلق بالظروف غير الملائمة، سوء الحالة الاقتصادية، الصراعات داخل الأسرة، كما أن الشعور بالتعب والملل تعتبر من العوامل المؤثرة على التوافق المهني والتي تؤدي إلى سوء التوافق.
- 4- من الأسباب كذلك أوجه ضعف التنظيم الاجتماعي والعلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين في المدرسة أو المؤسسة، حيث أن ضعف الاتصال ونقص الإحساس بالتعاون يؤثر على الإنتاج وبالتالي على التوافق المهني للعامل. (نعيم الرفاعي، 1969، ص 37)

5- الأمراض النفسية المهنية: المرض النفسي أو العصابي اضطراب في الشخصية يبدو في صورة أعراض نفسية وجسدية مختلفة منها: القلق، الوسواس، الشكوك والأفكار المتسلطة، المخاوف الشاذة، بعض الأفعال التي يجد المريض نفسه مضطرا إلى أدائها.

6- ومن علامات الصحة النفسية قدرة الفرد على الإنتاج في حدود ذكائه وحيويته واستعداداته إذ كثيرا ما يكون الكسل والخمول دلائل على شخصيات هدها الكبت والصراعات النفسية والتعب السريع الذي يعتبر سمة العصاب، فالعصابي يسوء عمله وإنتاجه وتزداد حالته اضطرابا، إن اضطر إلى الإسراع في عمله لتأثير بواعث مالية، وقد يمضي في عملية خوفا أو طمعا لكنه لا يلبث أن ينهار بعد وقت قصير، والعصابي مسؤول عن حوالي الربع أو الثلث من جميع حالات التغيب بسبب المرض، ويضاف إليها خسارة أخرى وهي عدم كفاية هؤلاء العمال وتراخيهم في العمل وعجزهم عن التركيز وصعوبة التعامل لامعهم نظرا لما يحدثونه من أثر سيء في زملائهم ورؤسائهم ووجد أن العصاب شائع عند العمال الذين تحيط بهم بعض الظروف ومن بينها نجد:

- العمال الذين يكرهون أعمالهم ويجدونها مملة .
- الذين لا تتناسب أعمالهم مع ذكائهم.

ومن بين أكثر هذه الأمراض شيوعا نجد القلق، عصاب الوسواس، الهستيريا ... الخ.

(حمدي ياسين وآخرون، 1959، ص 195)

## خلاصة الفصل:

نستنتج من خلال ما سبق أن عملية التوافق لها أهمية كبيرة بالنسبة للفرد لما لها من تأثير على جوانب حياته الشخصية والاجتماعية وغيرها كما ذكر سابقا أن التوافق المهني من أهم أنواع التوافق ويسعى كل فرد عامل لتحقيق التوازن بينه وبين بيئة عمله وذلك من أجل تحقيق نوع من التقدم والزيادة في الإنتاج وتحقيق نجاح أكبر له وللمؤسسة التي يشتغل بها ولا يكون ذلك إلا إذا توفرت الظروف والشروط المناسبة والمساعدة للفرد العامل على تأدية عمله على أكمل وجه لذلك فيمكن القول انه كلما نجح الفرد في تحقيق قدر من التوافق المهني كلما حقق نجاحا أكبر وزاد أدائها ونتائجته واستطاع بذلك اكتساب الصحة النفسية وحقق ذاته.

# الجانب الميداني

# الفصل الرابع

## الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1 - منهج الدراسة

2 - الدراسة الاستطلاعية

3 - عينة الدراسة

4 - أدوات الدراسة

5 - حدود الدراسة

6 - أساليب المعالجة الإحصائية

خلاصة

**تمهيد:**

يعتبر الفصل المنهجي الذي يتم على مستواه تجسيد كل ما هو نظري، لأن نجاح أي عمل يتوقف على التقنيات العلمية والمنهجية المتبعة في جمع المعلومات أو ما يعرف بالجانب المنهجي أو الإجراءات المنهجية للدراسة، الذي يعتبر جزءاً أساسياً لكل بحث علمي وذلك عن طريق مجموعة من الإجراءات التي يعتمد عليها في جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة وتعتمد هذه الإجراءات بالأساس على المنهج الملائم والأدوات العلمية المستخدمة في ذلك.

## 1 - منهج الدراسة:

من خلال طبيعة موضوع الدراسة، وللإجابة عن السؤال المطروح في إشكالية البحث والمتمثل في العلاقة الموجودة بين القلق والتوافق المهني عند المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية، ومعرفة ما إذا كانت توجد علاقة بين متغيري الدراسة أم لا.

وبما أن المنهج هو عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق أهداف بحثه. (تركي رابح، 1984، ص 129)

وعليه فإن موضوع الدراسة هو الذي يفرض استخدام منهج معين دون غيره، وبما أن الدراسة وصفية ارتباطية فإنها تتدرج في إطار المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعنى بدراسة الارتباط بين المتغيرات أي العلاقة بينهما ويصفها وصفا كميا باستخدام مقاييس كمية. (بشير صالح الرشيد، 2000، ص 67)

حيث أنه في هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي وذلك محاولة من الطالبة وصف العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة الحالية: العلاقة بين القلق والتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.

وكذلك وصف العلاقة والفرق الذي تحدثه المتغيرات الدخيلة "الجنس، الأقدمية"، على كل من التوافق المهني والقلق من خلال استجابة أفراد عينة الدراسة.

والمنهج الوصفي كما جاء في كتاب "البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية" لمحمد شفيق، يهدف إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتشخيصها، وإلقاء الضوء على جوانبها المختلفة وجمع البيانات اللازمة عنها، مع فهمها وتحليلها من أجل الوصول إلى المبادئ والقوانين المتصلة بظواهر الحياة، أي كشف الحقائق الراهنة التي تتعلق بظاهرة ما مع تسجيل دلالتها وكشف ارتباطها بمتغيرات أخرى. (محمد شفيق، 1998، ص 94).

وعليه يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث.

## 2 - الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة أولية للإلمام بجوانب الدراسة الأساسية قصد اختيار أدوات البحث وكذا ضمان الحصول على عينة الدراسة، تم إتباع الخطوات التالية في الدراسة الاستطلاعية لأنها من أهم الخطوات التي يجب القيام بها في أي دراسة والتي من خلالها يتم الاستعداد للتطبيق النهائي وتمثلت خطواتها والتي تعتبر من الأهداف في:

- تحديد ميدان الدراسة.
- تحديد العينة والمتمثلة في المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية.
- اختبار مدى صلاحية أدوات جمع البيانات.
- تحديد خصائص العينة ومجالها المكاني والبشري.
- الوقوف على بعض المتغيرات التي لم تنتبه إليها الطالبة من قبل.
- مسح كل العراقيل والصعوبات التي كانت ستواجه الطالبة في الدراسة مثل: مجال التطبيق على العينة الأساسية ومدى استجابتهم للقياس ومعرفة الظروف المحيطة بأفراد العينة وكذلك مدى استجابة مديري المؤسسات للقيام بالبحث داخل المؤسسة التعليمية.
- تحديد المنهج المناسب لهذه الدراسة من خلال تحديد المجتمع والعينة.

### 3 - عينة الدراسة وخصائصها:

لأنه يتعذر دراسة أفراد مجتمع البحث يتم اختيار جزء من المجتمع الأصلي لإجراء الدراسة ويسمى هذا الجزء بالعينة، ويتم اختيارها وفق أسس منهجية بحيث تمثل المجتمع الأصلي تمثيلاً صادقاً، كما أنها ليست مجرد جزء من مجتمع البحث، حسبما اتفق عليه ولكنها اختيار واع تراعي فيه قواعد واعتبارات علمية معينة، لكي تكون نتائجها قابلة للتعميم على المجتمع الأصلي، وتعرف العينة على أنها مجتمع الدراسة الذي تؤخذ منه البيانات الميدانية، إنها جزء من الكل، بمعنى آخر هي مجموعة من أفراد المجتمع تكون ممثلة له لتجرى عليها الدراسة، والعينة ليست إلا مثالا أو مجموعة من الأمثلة يستخلص منها أحكام فيها قدر من الاحتمال، ويمكن الاستعانة بها في بعض الإجراءات العلمية أو الاستنتاجات النظرية.

وقد تراوح المجتمع الأصلي حوالي 90 معلم ومعلمة، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية من مجتمع البحث، بنسبة 1/3 فأكثر بقليل.

### 3-1 - خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

#### أ- الجنس:

يوضح الجدول رقم 01 توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس.

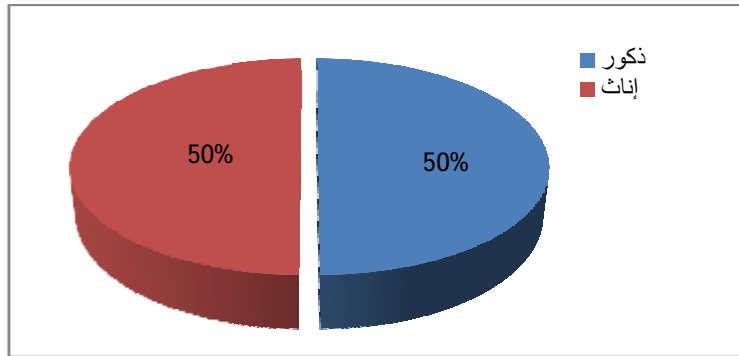
الجدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس.

النسبة %	التكرار	الجنس
50%	10	ذكور
50%	10	إناث
100%	20	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه أنه هناك تساوي بين الذكور والإناث، حيث كانت النسبة

(50%) ذكور ومثيلتها من الإناث.

الشكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.



ب- الأقدمية:

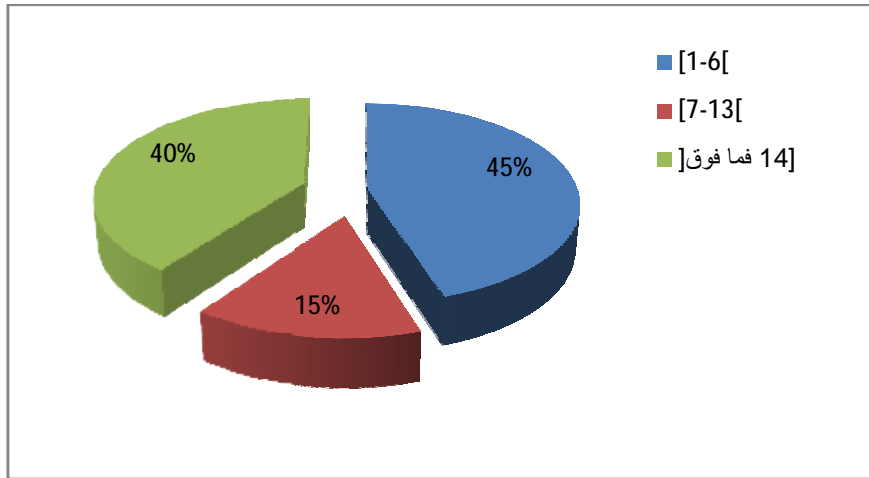
لاشك أن سنوات الأقدمية من أكثر العوامل المؤثرة في اتجاهات الأفراد نحو الأشياء، لأن خبرات الفرد المتراكمة عبر تجاربه تسهم إلى حد كبير في تكوين اتجاهات إيجابية أو سلبية نحو موضوع معين، وقد اشتملت الدراسة الاستطلاعية على أفراد ذوو خبرات متفاوتة حسب ما هو مبين في الجدول رقم 02.

الجدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لسنوات الأقدمية.

النسبة %	التكرار	سنوات الأقدمية
45%	09	[6- 1]
15%	03	[13- 7]
40%	08	[14 فما فوق]
100%	20	المجموع

يتضح من الجدول رقم (02) أن نسبة (45%) من أفراد عينة الدراسة تتراوح خبرتهم العلمية من (1- 6 سنوات)، ثم تليها نسبة (40%) لمن تتراوح خبرتهم (14 سنة فما فوق)، وهي متقاربة بينها وبين النسبة الأولى، أما الأفراد الذين تتراوح خبرتهم من (7- 13 سنة) فكانت نسبتهم (15%) تأتي في آخر الترتيب.

الشكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الأقدمية.



3-2 - خصائص عينة الدراسة الأساسية:

أ - الجنس:

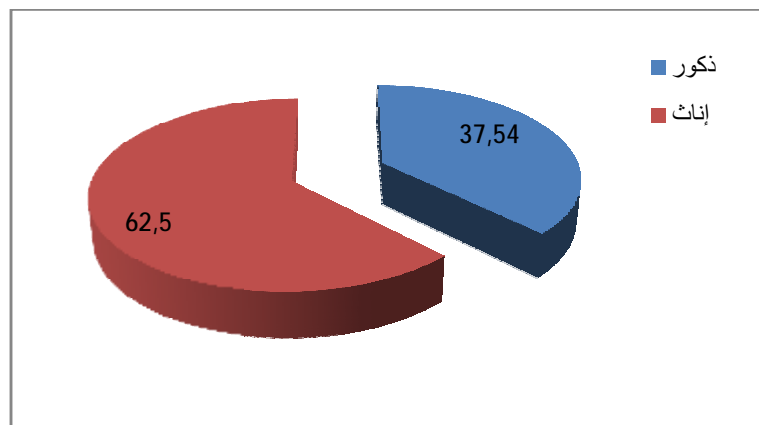
الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية تبعاً لمتغير الجنس.

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

يتضح من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد البحث إناث، حيث بلغت نسبتهم

(62.5%)، أما الذكور فكانت النسبة التي تمثلهم (37.5%).

الشكل رقم (05): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية تبعاً لمتغير الجنس.



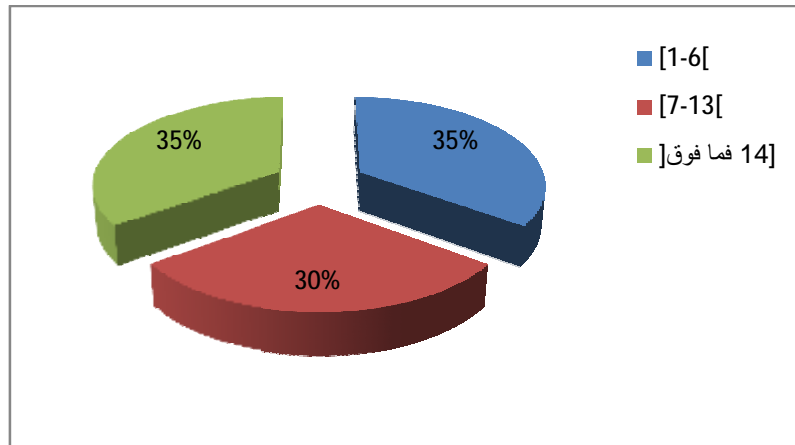
ب - الأقدمية:

الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية تبعاً لمتغير سنوات الأقدمية.

سنوات الأقدمية	التكرار	النسبة %
[6- 1]	14	35%
[13- 7]	12	30%
[14 فما فوق]	14	35%
المجموع	40	100%

يتضح من الجدول رقم (04) أن هناك نسب متقاربة بين مستويات الخبرة، حيث كانت نسبة (35%) لكل من الأفراد الذين تتراوح خبرتهم ما بين (1- 6 سنوات) وكذلك لذوي الخبرة (14 سنة فما فوق)، ثم تليهم نسبة (30%) للأفراد الذين تتراوح خبرتهم ما بين (7- 13 سنة).

الشكل رقم (06): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية تبعاً لمتغير سنوات الأقدمية.



4 - أدوات الدراسة:

بم التركيز على تقنيات لجمع البيانات الخاصة بالظاهرة المراد دراستها واختيار لوسيلة المعتمد عليها يتوقف على طبيعة موضوع الدراسة، والهدف المراد الوصول إليه من خلالها، وعليه فقد اعتمدت الباحثة على:

## 4-1- مقياس القلق:

وضع هذا المقياس من طرف الباحثين سبيلبرجر ولوسان وقورسوش سنة 1970 (Spierberger Lushene & Grsuch 1970) تحت عنوان اختبار حالة وسمة القلق (Stat trail Anxiely inventory) لكونه يشتمل على مقياسين فرعيين منفصلين يقومان على أسلوب التقدير الذاتي، والمقياسين هما مقياس حالة القلق ومقياس سمة القلق، ويتكون كل منهما من 20 بند، اقتصر الباحث محمد نجيب عناصري (2001-2002) على تطبيق المقياس الفرعي المتمثل في مقياس حالة القلق، ويسمح مقياس حالة القلق بتحديد مستوى القلق الوقتي الآتي كحالة شعورية، يخبر عنها المبحوث كاستجابة لمتطلبات الموقف الذي يكون فيه، كما تجدر الإشارة إلى أن الصفات الأساسية المقدره بمقياس قلق الحالة تتمثل في: الشعور بالقلق، التهيج العصبي والضيق وتوقع الشر.

يجيب المفحوص عن كل عبارة من عبارات المقياس بوضع إشارة (x) أمام أحد الاختيارات المتفاوتة في الشدة وهي كالاتي: أبدا (1)، نادرا (2)، أحيانا (3)، دائما (4).  
طريقة التصحيح:

تكون أعلى درجة يمكن الحصول عليها في المقياس هي 80 وأدنى درجة هي 20، وعليه فإن الدرجات الممكن الحصول عليها تتراوح بين 20 درجة كحد أدنى يعكس قلق منخفض و80 درجة كحد أعلى يعكس قلق مرتفع، وتجدر الإشارة إلى أن نصف بنود المقياس معكوسة هي البنود التالية: 1، 2، 5، 8، 10، 11، 15، 16، 19، 20، والجدولين التاليين يوضحان ذلك.

جدول رقم (05): يوضح اتجاهات المفردات على مقياس القلق في العبارات الموجبة

أبدا	نادرا	أحيانا	دائما
1	2	3	4

جدول رقم (06): يوضح اتجاهات المفردات على مقياس القلق في العبارات المعكوسة

أبدا	نادرا	أحيانا	دائما
4	3	2	1

#### 4-2 - مقياس التوافق المهني:

قامت بإعداد هذا المقياس هدى سلام وهو مقياس مكون من 26 بند. وهو مقياس مستوحى من عدة مقاييس أخرى، مقياس خاص بعدم التوافق المهني للدكتورة نجاح القبلان القبلان، ومقياسان خاصان بالضغط المهني لمحمد منير مرسي والدكتور علي عسكر. طريقة التصحيح:

صيغة البدائل: عالية(3)، متوسطة(2)، منخفضة(1)، معدومة(0)، وقد تم إحداث تغيير في طريقة التصحيح بتصرف الطالبة بعد استشارة الأستاذ المشرف والأستاذ المساعد في هذه الدراسة، فأصبحت طبيعة التصحيح كالتالي: عالية (4)، متوسطة (3)، منخفضة (2)، معدومة (1).

#### 4-3 - الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

أولا/ ثبات وصدق مقياس القلق:

أ/ الثبات:

ويقصد بالثبات الاستقرار في درجات الفرد الواحد على نفس الاختبار، وهذا يعني إلى أي مدى يعطي رائر معين نفس النتائج في إجراءات متكررة لنفس الأفراد. (فيصل عباس، 1996، ص 22)

#### 1 - طريقة التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا مقياس بطريقة التناسق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ والقائمة على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها، حيث قدر معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للمقياس ككل (0.88)، ومنه يمكن القول بأن هذا المقياس ككل ثابت، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): يوضح ثبات مقياس القلق عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المقياس ككل
14	0.887	

## 2 - طريقة التجزئة النصفية:

كما تم حساب ثبات هذا المقياس عن طريق التجزئة النصفية القائمة على أساس تجزئة أو تقسيم عبارات المقياس إلى قسمين فردية وزوجية أو قسم أعلى وأدنى وبعد تقسيمه عن طريق نظام (spss v21) نتم تقدير معامل الارتباط بين النصفين حيث بلغت قيمته (0.81) وبتعويضه في معادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون بلغت قيمة الثبات الكلي (0.89) وهي لا تختلف عن قيمة الثبات الكلي لجاتمان والتي بلغت كذلك (0.89) مما يجرننا إلى القول بأن هذا المقياس ثابت، كما هو موضح الجدول التالي:

الجدول رقم (08): يوضح ثبات مقياس القلق عن طريق التجزئة النصفية	
معامل الارتباط بين النصفين	140.8
معادلة سبيرمان براون	0.898
معادلة جاتمان	0.898

## ب - الصدق:

يقصد بالصدق أن يقيس الاختبار فعلا القدرة أو السمة أو الاتجاه أو الاستعداد الذي وضع الاختبار لقياسه، أي يقيس فعلا ما يقصد أن يقيسه. (فيصل عباس، 1996، ص22) -**صدق المحكمين:** للتأكد من صدق المقياسين والخصائص السيكمترية للأداتين تم عرض هذين المقياسين على 05 أساتذة محكمين، وفي ضوء ملاحظاتهم أجريت التعديلات المناسبة التي أجمع عليها المحكمون حيث اقتضت التعديلات على الصياغة اللغوية لبعض البنود وتم حذف بعض العبارات، وبناء على آراء المحكمين تم وضع الأداتين في شكلهما الحالي. وتم إعادة حساب الخصائص السيكمترية من خلال الدراسة الاستطلاعية بعد تعديل المقياسين، كما تم حذف بعض العبارات بعد التطبيق لأنها غير دالة عند 0.05 أو 0.01.

## 1- طريقة الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق هذا المقياس بطريقة الاتساق الداخلي، عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس ككل، فقد جاءت أغلب العبارات دالة إحصائياً عند ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (10) عبارات، وقد كانت في العبارات ذات الأرقام (1، 3، 4، 6، 8، 9، 10، 11، 12، 13) وقد تراوحت فيها قيم الارتباط ما بين (0.86) كأعلى ارتباط كان بين العبارة رقم (06) والدرجة الكلية للمقياس ككل، و(0.56) كأدنى ارتباط كان بين العبارة رقم (01) والدرجة الكلية للمقياس ككل، ونجد أن هناك أربع عبارات دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) وهي العبارات رقم (2، 5، 7، 14) وقد تراوحت فيه الارتباطات بين (0.54) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (07) والدرجة الكلية للمقياس، و(0.45) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (14) والدرجة الكلية للمقياس ككل، وعموماً يمكن القول بأن هذا المقياس صادق، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (09): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس القلق مع درجته الكلية			
العبارة	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 1	0.565**	العبارة 8	0.613**
العبارة 2	0.511*	العبارة 9	0.657**
العبارة 3	0.759**	العبارة 10	0.658**
العبارة 4	0.575**	العبارة 11	0.757**
العبارة 5	0.535*	العبارة 12	0.572**
العبارة 6	0.869**	العبارة 13	0.691**
العبارة 7	0.541*	العبارة 14	0.455*
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا 0.01**			
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا 0.05*			

## 2 - طريقة المقارنة الطرفية:

كما تم حساب صدق هذا المقياس كذلك باستخدام طريقة المقارنة الطرفية وذلك بترتيب الدرجات تنازليا ثم أخذ نسبة 27% من طرفي المقياس الأعلى والأدنى، أي ما يقابلها 5 درجات عليا و5 درجات دنيا ثم المقارنة بينهما باستخدام اختبار الدلالة الإحصائية (T.test) وبعدها يتم تفسير هذه القيمة وفقا لحالتين هما:

- إذا كانت قيمة الفرق ل (T.test) دالة عند مستوى الدلالة (0.05 أو  $\alpha=0.01$ ) فهذا يعني أن هذا الاستبيان صادق لأنه استطاع أن يميز بين الطرفين.

- إذا كانت قيمة الفرق ل (T.test) غير دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) فهذا يعني أن هذا الاستبيان غير صادق لأنه لم يميز بين الطرفين.

وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة (T.test) كما هو موضح في الجدول رقم (10) يتضح بأن هذا المقياس صادق حيث بلغت قيمته (5.22) وهي دالة عند درجة الحرية (8) ومستوى الخطأ أو الدلالة ( $\alpha=0.01$ )، (أنظر إلى الملحق رقم 02)، كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم (10): يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس القلق										
القرار	مستوى الدلالة	t	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	مستوى الدلالة	اختبار التجانس F	الطرفين	
									الدرجة الأعلى	الكلية الأدنى
دال	10.00	5.226	8	6.260	45.20	5	0.330	1.074	الأعلى	الكلية
				4.335	27.40	5			الأدنى	

ثانيا: ثبات وصدق مقياس التوافق المهني:

أ - الثبات:

1 - طريقة التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا مقياس بطريقة التناسق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ والقائمة على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها، حيث قدر معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للمقياس ككل (0.95)، ومنه يمكن القول بأن هذا المقياس ككل ثابت، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): يوضح ثبات مقياس التوافق المهني عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المقياس ككل
24	0.951	

## 2 - طريقة التجزئة النصفية:

كما تم حساب ثبات هذا المقياس عن طريق التجزئة النصفية القائمة على أساس تجزئة أو تقسيم عبارات المقياس إلى قسمين فردية وزوجية أو قسم أعلى وأدنى وبعد تقسيمه عن طريق نظام (spss v21) تقم تقدير معامل الارتباط بين النصفين حيث بلغت قيمته (0.86) وبتعويضه في معادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون بلغت قيمة الثبات الكلي (0.92) وهي لا تختلف عن قيمة الثبات الكلي لجاتمان والتي بلغت كذلك (0.92) مما يجرننا إلى القول بأن هذا المقياس ثابت، كما هو موضح الجدول التالي:

الجدول رقم (12): يوضح ثبات مقياس التوافق المهني عن طريق التجزئة النصفية	
0.867	معامل الارتباط بين النصفين
0.929	معادلة سبيرمان براون
0.927	معادلة جاتمان

ب - الصدق:

## 1 - طريقة الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق هذا المقياس بطريقة الاتساق الداخلي، عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس ككل، فقد جاءت أغلب العبارات دالة إحصائياً عند ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (18) عبارات، وقد كانت في العبارات ذات الأرقام

(1,2)، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 10، 11، 13، 14، 15، 16، 17، 20، 21، 24) وقد تراوحت فيها قيم الارتباط ما بين (0.85) كأعلى ارتباط كان بين العبارة رقم (02) والدرجة الكلية للمقياس ككل، و(0.59) كأدنى ارتباط كان بين العبارة رقم (21) والدرجة الكلية للمقياس ككل، ونجد أن هناك ستة عبارات دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) وهي العبارات رقم (9، 12، 18، 19، 22، 23) وقد تراوحت فيه الارتباطات بين (0.54) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (09) والدرجة الكلية للمقياس، و(0.45) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (12) والدرجة الكلية للمقياس ككل، وعموماً يمكن القول بأن هذا المقياس صادق، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (13): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس التوافق المهني مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 1	0.788**	العبارة 13	0.814**
العبارة 2	0.855**	العبارة 14	0.740**
العبارة 3	0.829**	العبارة 15	0.683**
العبارة 4	0.655**	العبارة 16	0.739**
العبارة 5	0.634**	العبارة 17	0.809**
العبارة 6	0.800**	العبارة 18	0.539*
العبارة 7	0.809**	العبارة 19	0.497*
العبارة 8	0.808**	العبارة 20	0.738**
العبارة 9	0.544*	العبارة 21	0.594**
العبارة 10	0.764**	العبارة 22	0.511*
العبارة 11	0.709**	العبارة 23	0.559*
العبارة 12	0.458*	العبارة 24	0.676**
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا 0.01**			
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا 0.01*			

## 2 - طريقة المقارنة الطرفية:

كما تم حساب صدق هذا المقياس كذلك باستخدام طريقة المقارنة الطرفية، وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة (T.test) كما هو موضح في الجدول رقم (14) يتضح بأن هذا المقياس صادق حيث بلغت قيمته (9.67) وهي دالة عند درجة الحرية (8) ومستوى الخطأ أو الدلالة ( $\alpha=0.01$ )، (أنظر إلى الملحق رقم 12)، كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم (14): يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني									
الطرفين	اختبار التجانس F	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	الأعلى	0.074	5	56.40	8.018	8	9.678	00.00	دال
	الأدنى		5	15.80	4.868				

## 5 - حدود الدراسة:

### أ - المجال المكاني:

أجريت الدراسة ببعض المدارس الابتدائية الواقعة ببلدية مقرة ولاية المسيلة، التي تبعد عن مقر الولاية بحوالي 60 كلم، وكانت هذه المدارس تابعة للمقاطعة 12، حيث بلغ عدد المعلمين والمعلمات بها حوالي 90 معلم ومعلمة وهذا ببعض المدارس التي تمت زيارتها.

### ب - المجال الزمني:

تمت الدراسة الاستطلاعية في أوائل شهر سبتمبر حيث كانت هناك زيارات متعددة من قبل لهذه المؤسسات التربوية قصد التعرف على مكان إجراء الدراسة وتحديد مجتمع وعينة الدراسة وقد امتدت هذه الأخيرة من تاريخ 12 سبتمبر إلى غاية 13 أكتوبر 2016. أما بخصوص الدراسة الأساسية فقد امتدت من 06 نوفمبر 2016 إلى غاية 10 جانفي 2017.

## 6 - أساليب المعالجة الإحصائية.

- تمت معالجة البيانات المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية عن طريق حزمة تحليل البيانات الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS).  
وقد تم الاعتماد في تحليل البيانات على:
- المتوسط الحسابي.
  - الانحراف المعياري.
  - التكرارات والنسب المئوية.
  - معامل الارتباط بيرسون.
  - اختبار T.Test للدلالة على الفروق بين المتوسطات، تحليل التباين الأحادي F.

# الفصل الخامس

## عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

### تمهيد

- 1 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
- 2 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
- 3 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
- 4 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
- 5 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة

استنتاج عام

اقتراحات الدراسة

**تمهيد:**

من خلال ما تم التطرق إليه في الفصل السابق للإجراءات المنهجية، من خلال بيان منهجها وتحديد مجتمع الدراسة وأدوات الدراسة وحساب صدقها وثباتها وتحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل الكمي لاستجابات أفراد عينة الدراسة. سيتم في هذا الفصل تحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة وذلك من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة على تساؤلات الدراسة الميدانية ومعالجتها إحصائياً بنظام الحزمة الإحصائية SPSS باستخدام مفاهيم الإحصاء الوصفي وأساليبه الإحصائية وصولاً إلى النتائج وتفسيرها في ضوء الأطر النظرية للدراسة وموازنتها بنتائج الدراسات السابقة المتوفرة.

## 1 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى لهذه الدراسة على: "توجد علاقة ارتباطية بين القلق والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة"، وقد تم استخدام معامل بيرسون بين المتغيرين لأنه الأنسب وهذا ما وضحته لوحة الانتشار (أنظر إلى الملحق رقم 13)، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (15): يوضح العلاقة بين القلق والتوافق المهني		
التوافق المهني		
-0,685**	معامل الارتباط	القلق
0,000	مستوى الدلالة	
40	حجم العينة	
الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$ . **		

من خلال الجدول رقم (15) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس القلق ودرجاتهم على مقياس التوافق المهني بلغ (-0.68) وهي قيمة متوسطة وسالبة، وهذا يعني أن الارتباط بين القلق والتوافق المهني هو ارتباط عكسي، أي أنه كلما ارتفعت درجات القلق لدى أفراد عينة الدراسة قلت معه درجاتهم في التوافق المهني والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا  $(\alpha=0,01)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث الأولى القائلة بوجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين القلق والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

## مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

وهذا يدل على أن المعلم إذا ارتفع مستوى القلق عنده فهذا يؤدي إلى سوء توافقه المهني، وهذا ما تتفق فيه هذه الدراسة مع دراسة إسماعيل طه الذي توصل إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني للأساتذة في الجامعة، وما توصلت إليه أيضا دراسة أبو هديوس (2007) الذي وجد أن هناك علاقة ارتباطية سالبة بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى التوافق المهني لدى المعلمين بمحافظة قطاع غزة، كما تتفق أيضا مع دراسة عبد الله عبد العزيز السماوي (2006) التي خلصت إلى أنه هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد التوافق المهني ومتغيرات مصادر ضغوط العمل، وأن جميع هذه العلاقات عكسية لدى الأجهزة الأمنية بالرياض.

وبناء على هذا فالتوافق المهني للمعلم يحتاج إلى توفر العديد من الشروط والظروف الملائمة لتأدية عمله ابتداء من العلاقات الاجتماعية والنفسية سواء بين الرئيس والمرؤوس أو الزملاء، ورضا المعلم عن عمله وعن زملائه وعلاقته بهم النفسية والاجتماعية والمهنية، وهذا ما أكدته فرج عبد القادر (1986)، فالتفاعل النفسي يبني على علاقة الأخذ والعطاء.

كما أن توفير الظروف والوسائل المادية الضرورية التي يحتاجها المعلم لتقديم الأفضل للمتعلم وكذا الظروف الفيزيائية من حرارة وتهوية وإضاءة، لأنها تساعد على الإنتاجية ورفع الروح المعنوية للمعلم فالظروف الجيدة المحيطة بالمعلم تساعد على التوافق المهني ولا تعرضه للضغوط النفسية خاصة والتي منها القلق الذي يؤثر سلبا على توافقه المهني، وهذا ما أكدته دراسة ناصر الدين زبدي (2002) التي تحمل عنوان "سيكولوجية المدرس الجزائري" والتي تهدف إلى التعرف على الوضع المهني للمدرس الجزائري والكشف عن العوامل التي تساهم في إيجاد عصاب القلق عند المدرس وانعكاسات القلق عن واجباته المهنية والصحية ومن بين الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة مقياس سييلبرجر للقلق وهو نفس المقياس الذي اعتمد في الدراسة، وقد كانت نتائج هذه الدراسة أن المدرس الجزائري

يعمل في وسط ظروف مهنية قاسية مليئة بالمتاعب كاحتفاظ الأقسام وقلة الوسائل وضغوط الإدارة، وهذه من الأسباب التي تؤدي إلى سوء التوافق فقد يؤدي بالمعلم إلى بعض الأمراض النفسية المهنية كالقلق وهذا ما أكدته العديد من الدراسات، فالمعلم الذي يعاني من مشكلة القلق ولا يستطيع تحقيق الراحة النفسية وبالتالي قد يتسم بقلّة إنتاجيته إثر الضغوط التي يواجهها، هذا ما يؤدي إلى عدم استغلال قدراته على الوجه الأنسب ونقص في كفاءته، كما أن القلق قد يسبب بعض الأمراض كضغط الدم والسكري وغيرها من الأمراض المزمنة التي أصبح المعلم يعاني منها، وسوء العلاقات الاجتماعية من خلال الضغوط الممارسة من قبل الإدارة بما في ذلك التنقيش التربوي الذي لا يعمل على توجيه المدرس بشكل سليم وهذا ما أشار إليه ناصر الدين زبدي (2002) في دراسته، وكذلك سوء علاقته بالزملاء والمدير فهذا يؤدي إلى سوء التوافق المهني للمعلم وهذه هي المعايير التي حددها لازاروس (Lazarus) في نظريته واعتبر أن كل من الراحة والارتياح النفسي والكفاية في العمل والأعراض الجسمية، والتقبل الاجتماعي مهمة بالنسبة للتوافق، فالمعلم الذي يعاني من القلق لا يستطيع أن يحافظ على توافقه المهني خاصة إذا ارتفعت درجة القلق عنده، ولا يستطيع تحقيق التوافق المهني إلا إذا كان قادراً على مواجهة بيئته المهنية بكل جوانبها المادية والاجتماعية واستطاع إحداث نوع من التوازن بين كل الجوانب النفسية والاجتماعية والسيطرة على ضغوط العمل التي يتعرض لها والتخلص من القلق الذي يعانيه.

## 2 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية لهذه الدراسة على: "توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في القلق تبعاً لمتغير الجنس"، وبعد المعالجة الإحصائية حصلنا على النتيجة التالية:

الجدول رقم (16): يوضح الفروق بين أفراد العينة في درجاتهم على مقياس القلق تبعاً لمتغير الجنس										
القرار	مستوى الدلالة	قيمة (T)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	مستوى الدلالة	اختبار ليفين (F)	الجنس	
غير دال عند 0.05	0.797	0.258	38	10.384	33.86	15	0.426	0.649	ذكور	القلق
				8.635	33.08	25			إناث	

من خلال الجدول رقم (16) أعلاه نلاحظ أن قيمة اختبار التجانس ليفين (F) بلغت (0.64)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وهذا يستوجب استخدام اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية بالنسبة لأفراد عينة الدراسة في القلق والتي بلغت عند الذكور (33.86) وعند الإناث (33.08) يمكن القول بأن هناك فروقا طفيفة بينهما، غير أن قيمة اختبار الفروق (T.test) والتي بلغت (0.25) جاءت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الفروق، ومنه تم رفض فرضية البحث الثانية القائلة بـ "توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في القلق تبعاً لمتغير الجنس"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

## مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة يوسف عبد الفتاح (1999) "الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الإرشادية" الذي توصل إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في الضغوط بالتدريس وفي الدرجة الكلية للضغوط النفسية بوجه عام.

وكذلك دراسة نعمت رمضان (1991) "الضغوط النفسية والرضا المهني"، عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في مستوى الضغوط وفي درجة الرضا الوظيفي لديهم.

الخطيب والحديدي وعليان (1991) لا توجد فروق في المعنويات تعزى لمتغيرات العمر والجنس... الخ، بينما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة Lonford (1987) والتي توصلت إلى وجود فروق بين الإناث والذكور في مستوى الضغط لصالح الإناث.

وقد يعود سبب عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في استجاباتهم على المقياس إلى خصائص هذه المرحلة كون المدرس يتعامل مع مرحلة عمرية متميزة ولأن عينة الدراسة تعمل في المرحلة الابتدائية وتتعرض لنفس العوامل المهنية الضاغطة الصادرة عن صراع الدور لعدم قدرتهما على التوفيق بين مطالب المهام المدرسية ومطالبهم الشخصية والعائلية وإلى الصراع بين التشريعات المدرسية والقوانين غير الرسمية.

كما أن المرحلة التعليمية تشكل مصدر قلق للمعلم وهذا راجع إلى نقص الدافعية للتعلم لدى التلاميذ واتجاهاتهم السلبية نحو التعليم عامة والمدرسة خاصة والتي كرستها مجموعة من السلوكيات داخل الأسرة وخارجها، مما تتولد عنه سلوكيات أخرى كالمشاغبة وعدم الانضباط وبعض العوامل المدرسية كضيق القسم وغياب الأخصائيين النفسانيين داخل المؤسسات التعليمية، لذلك لم تظهر فروق بين الجنسين كما قد يرجع ذلك إلى البيئة الاجتماعية المحيطة بهذه الفئة وخصائص المجتمع المحلي.

3 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة لهذه الدراسة على: "توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس"، وبعد المعالجة الإحصائية حصلنا على النتيجة التالية:

الجدول رقم (17) يوضح الفروق بين أفراد العينة في درجاتهم على مقياس التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس										
القرار	مستوى الدلالة	قيمة (T)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	مستوى الدلالة	اختبار ليفين (F)	الجنس	
غير دال عند 0.05	0.896	- 0.13	38	14.515	34.40	15	993.0	0.000	ذكور	التوافق المهني
				13.555	35.00	25			إناث	

من خلال الجدول رقم (17) أعلاه نلاحظ أن قيمة اختبار التجانس ليفين (F) بلغت (0.00)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وهذا يستوجب استخدام اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة لعينتين مستقلتين متجانستين. وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية بالنسبة لأفراد عينة الدراسة في التوافق المهني والتي بلغت عند الذكور (34.40) وعند الإناث (35.00) يمكن القول بأن هناك فروقا طفيفة بينهما، غير أن قيمة اختبار الفروق (Ttest) والتي بلغت (-0.13) جاءت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الفروق، ومنه تم رفض فرضية البحث الثالثة القائلة بـ "توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

## مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة عوض (1983) الذي توصل إلى عدم وجود فروق معنوية بين الجنسين في درجة كفاية وجودة الإنتاج، بينما تفوقت الإناث عن الذكور بمتوسط توافقهن إلا أن الفرق لم يكن ذا دلالة إحصائية ولم يظهر فرق بين الجنسين في درجات الانبساط والانطواء كما اتفقت مع دراسة أبو عطيط سفيان (2006) الذي توصل إلى عدم وجود فروق دالة في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس.

وقد يعود سبب عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في استجاباتهم على المقياس إلى الطموحات المهنية التي يمتلكها كل منهما والسعي من أجل تحقيق الأهداف المسطرة فالأكثر إدراكا للعقبات التي تقف في طريقه أثناء السعي لتحقيق أهدافه والذي يمتلك قدرات عقلية له القدرة على تقدير نفسه تقديرا صحيحا ويضع طموحاته في مستوى هذه القدرات ومرتبطة بالواقع الذي يعيش فيه، حيث أكدت سميث أن الشخص سيء التوافق يضع أهدافا غير واقعية إما مرتفعة جدا أو منخفضة جدا والارتفاع أو الانخفاض دليل على سوء توافقه فالشخص الذي باستطاعته تحديد أهداف تتفق مع بيئته وإمكانياته والحيز الاجتماعي الذي ينتمي إليه، فهذا يساعده على تحقيق أهداف أبعد وأكثر صعوبة.

كما قد يرجع السبب في عدم وجود فروق بين الجنسين في التوافق المهني إلى خضوعهما إلى نفس الظروف المهنية الضاغطة، وأعباء المهنة ومحاولة التغلب والتأقلم معها، والالتزام لكل المطالب المهنية والعمل على تحقيق الرغبات وفق النظام الداخلي والبيئة الاجتماعية وكذلك مناسبة اختيار المهنة لكلا الجنسين حسب القدرات والميول والتمكن من فهم المهنة والتقدم أكثر والنجاح والشعور بالرضا عن الذات وإقامة علاقات حسنة مع الزملاء، وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة السماري (2006) من حيث وجود علاقة موجبة بين مستوى التوافق المهني ومتغير السن وسنوات الخدمة "الأقدمية".

4 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة لهذه الدراسة على: "توجد فروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس القلق تبعاً لمتغير الأقدمية"، وبعد المعالجة الإحصائية تحصلنا على النتيجة التالية:

الجدول رقم (18) يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في مقياس القلق تبعاً لمتغير الأقدمية							
القرار	مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
غير دال عند 0.05	0.360	1.051	88.872	2	177.744	داخل المجموعات	
			84.531	37	3127.631	ما بين المجموعات	
				39	3305.375	الكلي	

من خلال الجدول رقم (18) أعلاه وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (F) أو ما يسمى بـ "تحليل التباين الأحادي" في مقياس القلق والتي بلغت (1.05)، نلاحظ أنها قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القلق بين أفراد العينة تعزى لمتغير الأقدمية، وبالتالي تم رفض فرضية البحث الرابعة القائلة بـ "توجد فروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس القلق تبعاً لمتغير الأقدمية"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

## مناقشة الفرضية الرابعة:

تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة باهي سلامي (2007) في الجزائر بعنوان "مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوماتية لدى المدرسين"، والتي أفرت عن أن عامل الخبرة المهنية لها دور فعال في الشعور بالضغط لدى الفئة الوسطى والتي تكون أكثر شعورا بالضغط تليها الفئة طويلة الخبرة ثم الفئة قصيرة الخبرة، وكذلك نتائج دراسة الخطيب والحديدي وعليان (1991) بالأردن بعنوان "معرفة معنويات معلمي التربية الخاصة وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية"، حيث وجد أن هناك فروق في المعنويات لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة، وكذلك دراسة شوقية السامدوني (1993) بعنوان "الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقتها بتقدير الذات"، حيث أسفرت على وجود فروق بين المعلمين في مستوى الضغوط النفسية تعزى لمتغير الخبرة ولصالح الأقل خبرة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة محمد الزعبي (1997) بالأردن، والتي أكدت عدم وجود فروق في مستوى الضغط المهني لدى مديري الخدمة المدنية تبعا لسنوات الخبرة، وهو ما توصلت إليه كذلك دراسة سامر قيسي (2000) بفلسطين والتي كان مفادها أن العاملين في مديريات الشؤون الاجتماعية يعانون بنفس الدرجة من الضغط المهني بغض النظر عن خبرتهم المهنية. (عمر مصطفى محمد النعاس، 2008، ص 108-114)

إن عدم وجود فروق في للأقدمية في استجابة أفراد عينة الدراسة على مقياس القلق قد يرجع سبب ذلك ربما إلى تحديد المهام الموكلة إليهم ووضوحها وبالتالي تتحدد أدوارهم وهذا يزيد فغي تدليل الصعوبات التي قد تعرقل مسارهم المهني مما يسهل أداءهم للعمل، وبغض النظر عن خبرتهم المهنية فهم يعانونه بنفس درجة القلق.

## 5 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

نصت الفرضية الخامسة لهذه الدراسة على: "توجد فروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على التوافق المهني تبعاً لمتغير الأقدمية"، وبعد المعالجة الإحصائية تحصلنا على النتيجة التالية:

الجدول رقم (19) يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في التوافق المهني تبعاً لمتغير الأقدمية							
القرار	مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
غير دال عند 0.05	0.421	887.0	168.380	2	336.761	داخل المجموعات	التوافق المهني
			189.898	37	7026.214	ما بين المجموعات	
				39	7362.975	الكلي	

من خلال الجدول رقم (19) أعلاه وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (F) أو ما يسمى بـ "تحليل التباين الأحادي" في التوافق المهني والتي بلغت (0.88)، نلاحظ أنها قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين أفراد العينة تعزى لمتغير الأقدمية، وبالتالي تم رفض فرضية البحث الخامسة القائلة بـ "توجد فروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير الأقدمية"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

## مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

حيث تتفق هذه النتيجة مع دراسة "سامي خليل فحجان (2010) بعنوان "التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة"، والتي أسفرت عن عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الأقدمية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ماهر عطوة الشافعي (2002) بعنوان "التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقتها بسمات الشخصية"، حيث توصلت إلى أنه لا توجد فروق في أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الأقدمية.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة عبد الله عبد العزيز السماري (2006) بعنوان: "التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية بالرياض"، والتي خلصت إلى أن للتوافق المهني علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً مع عدد سنوات الخدمة "الأقدمية".

واختلفت كذلك مع دراسة السامدوني (2001) بعنوان "الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم"، والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لسنوات الأقدمية.

وقد يرجع سبب هذه النتائج إلى أن التوافق المهني جزء من التوافق النفسي العام، لذلك يتمكن المعلم من استخدام العديد من الأساليب والإستراتيجيات لممارسة هذه المهنة قد يحقق الرغبات وفق النظام الداخلي والبيئة الاجتماعية والالتزام بكل مطالب المهنة، وكذلك مرتبط بالنضج والبناء الذاتي فالتوافق يتطلب تغير مستمر في الكثير من جوانب الشخصية ويرتبط بمدى إشباع المهنة لحاجات الأفراد المختلفة والشعور بالاستقرار النفسي والرضا عن الأجر ومدى توفر وتحقيق الاحترام المتبادل.

كما أن المعلمين يعيشون نفس الظروف من حيث عدد ساعات العمل وتغير الفترات ويتلقون نفس التعليمات الإدارية ونفس الإمكانيات المادية وقد يرجع لتبادل المعلومات والخبرات بين الأفراد والتناصح المتبادل لتجنب حدوث اختلالات والتي قد تعود بالسلب على الجميع إذا تم إنجاز العمل بتعاون بين الجميع ومحاولتهم التأقلم مع الظروف والصعوبات المعرقة لسير العمل، وتهيئتها للوصول إلى نتائج أفضل واستغلال كل العوامل الإيجابية وبذلك يتحقق التوافق المهني ويؤثر بشكل إيجابي على الجميع.

## الاستنتاج العام:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين القلق والتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات المرحلة الابتدائية وقد أثبتت الدراسة الميدانية وجود هذه العلاقة، وهو ما يوضح أنه كلما زادت درجات القلق قلت درجات التوافق المهني والعكس صحيح، أي كلما قلت درجات القلق زادت درجات التوافق المهني، كما أنه كلما توفرت الظروف المناسبة للمعلم في جميع الجوانب سواء الاجتماعية أو النفسية أو الاقتصادية أو غيرها، فهذا يؤدي به إلى تحقيق الصحة النفسية والتخلص من المشكلات النفسية خاصة القلق، وبالتالي فإن ذلك ينعكس على شخصيته ويحقق نوع من التوافق المهني في بيئة العمل، وهذا يساعد في تأديته للعمل بنوع من الراحة النفسية تجاه هذا العمل، كما يؤدي به إلى بذل المزيد من الجهد والحرص على القيام بواجباته سواء المتعلقة به أو بغايات العمل، ويعتبر التوافق عملية ديناميكية مستمرة تستدعي تحقيق نوع من الانسجام والتكامل بين الخصائص الشخصية ومطالب البيئة الخارجية للوصول إلى حالة الرضا وتحقيق التوازن في جميع الجوانب والعكس إذا ما قلت أو انعدمت الظروف الملائمة لتحقيق هذا التوازن فإنه ينعكس على الصحة النفسية للفرد، ويسبب له نوع من الضغوط النفسية التي تؤدي به إلى حدوث مشكلات نفسية مثل القلق وإذا ارتفعت درجات هذا الأخير فإنها تنخفض درجات التوافق المهني وهذا ينعكس سلباً على أداء الفرد وإنتاجيته، وعلى هذا الأساس تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين القلق والتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية، كما تم التوصل إلى النتائج التالية:

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد عينة الدراسة على مقياس القلق تعزى لمتغير الجنس.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد عينة الدراسة على مقياس التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد عينة الدراسة على مقياس القلق تعزى لمتغير الأقدمية.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد عينة الدراسة على مقياس التوافق المهني تعزى لمتغير الأقدمية.

## -اقتراحات الدراسة:

- 1- إجراء المزيد من الدراسات المسحية بهدف معرفة الأسباب التي تؤدي إلى الشعور بالقلق وسوء التوافق المهني للمعلمين والمعلمات في المدرسة الابتدائية لما لها من آثار سلبية في العملية التربوية.
- 2- العمل على تحسين الأوضاع المعيشية للمعلمين من خلال تحسين سلم الرواتب وتفعيل نظام الحوافز المادية وتوفير فرص أكثر للترقية.
- 3- تحسين مناخ العمل من خلال عقد الدورات التدريبية والتكوينية اللازمة من أجل إعداد أطر مهنية متخصصة قادرة على العمل.
- 4- توفير الخدمات والوسائل المساعدة والمرافق التي من شأنها أن تساعد المعلمين في أداء دورهم على وجه أفضل.
- 5- تشجيع المعلمين والمعلمات على التعليم والعمل المهني من خلال الحوار وإقامة الندوات والمحاضرات التي تسهم في تغيير المفاهيم الخاطئة وتبديل الثقافة السلبية للعمل المهني بثقافة مشجعة.
- 6- النظر إلى صاحب العمل المهني نظرة اعتزاز والاهتمام بالمعلمين والمعلمات وتقديم الدعم النفسي الذي يمكنهم من التفاوض والتفكير بطريقة إيجابية في الحياة.
- 7- عمل دورات للمعلمين والمعلمات في الصحة النفسية.
- 8- إصدار تعليمات تلزم الإدارة في مديرية التربية والمدارس الابتدائية بتخفيف الضغوط على المعلم.
- 9- إصدار كتب تحمل إرشادات للمعلم حول أهمية التوافق المهني والتخلص من المشكلات النفسية (القلق والضغوط المهنية) وتنظيم عمله بشكل يخفف عنه الأعباء الوظيفية.
- 10- إشراك المعلم في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالتلميذ والمنهج.

# خاتمة

## خاتمة:

إن النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة تدل على الأهمية التي يحظى بها التوافق المهني في العمل وما يرتبط به من عوامل ومدى تأثير هذه الأخيرة على التوافق المهني لذا يطالب كل العمال ومن بينهم المعلم على توفير الشروط والظروف الملائمة له حتى يتسنى له القيام بواجبه المهني لأن أي تقصير في توفير هذه الشروط أو فرض بعض العوامل التي لا تتناسب مع المعلم أو أي عامل آخر وتتعارض معه قد يؤدي إلى وجود ضغوط نفسية تؤثر عليه وبالتالي على صحته النفسية وتحدث له اضطرابات نفسية مثل القلق وغيرها، وهذا قد يؤدي إلى ضعف دافعيته ونقص في أدائه ونتاجيته والعكس، فكلما توفرت العوامل المناسبة لتأدية العمل كلما قل الضغط النفسي والقلق، وكان هناك توازن في حياة المعلم سواء النفسية أو الاجتماعية أو المهنية واستطاع أن يتوافق مهنياً.

ومن خلال ما تقدم في هذه الدراسة قد تم توضيح بعض الأسباب والعوامل المساهمة في حدوث القلق عند المعلم وبالتالي يمكن التقليل منها أو محاولة التخلص من المشكلات التي قد تؤدي إلى هذه الظاهرة عند المعلم، والتحكم فيها وذلك من أجل مسايرة التقدم في مجال التعليم والتأثير بصورة إيجابية على المتعلم والسير به نحو الأفضل وتقديم كل ما يتطلبه بروح خالية من الضغوطات السلبية التي قد تؤثر على المتعلم وعلى شخصيته.



# قائمة المراجع

أولاً: الكتب.

- 1) إبراهيم شوقي عبد الحميد (1998): علم النفس وتكنولوجيات الصناعة، د ط، دار قباء للطباعة، القاهرة.
- 2) أحمد محمد عوض بني أحمد (2007): الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.
- 3) انتصار يونس، (1999)، السلوك الإنساني، دار المعارف، القاهرة.
- 4) بديع محمود القاسم (2001): علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق للنشر، عمان.
- 5) بشير صالح الرشيد (2000)، منهاج البحث التربوي، رؤية تطبيقية مبسطة، دون طبعة، دار الكتاب الحديث، الكويت.
- 6) بشير صالح الرشيد (2000): منهاج البحث التربوي برؤية تطبيقية مبسطة، د ط، دار الكتاب الحديث، الكويت.
- 7) تركي رابح (1984): مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس، د ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.
- 8) تركي رابح (1990)، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر.
- 9) جابر عبد الحميد جابر (1982): سيكولوجية التعلم، د ط، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 10) حامد عبد السلام زهران (1980): التوجيه والإرشاد النفسي، ط2، عالم الكتب، القاهرة.
- 11) حامد عبد السلام زهران، الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط3، عالم الكتب، القاهرة.
- 12) حسين أحمد حشمت ومصطفى حسين باهي (2006): التوافق النفسي، التوازن الوظيفي، د ط، الدار العالمية للنشر والتوزيع.

- 13) حمدي ياسين، علي عسكر، حسن الموسوي (1999): علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، د ط، دار الكتاب الحديث.
- 14) دوغال مكاي، ترجمة عباس محمود العوض، علم النفس الإكلينيكي، النظرية والعلاج، القاهرة.
- 15) راضي الوقفي، (1989)، مقدمة في علم النفس، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
- 16) رمزية محمد غريب (1977): التعلم دراسة نفسية تفسيرية توجيهية، د ط، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- 17) رمضان محمد القذافي (1998): الصحة النفسية والتوافق، ط3، المكتب الجامعي الجديد، الإسكندرية.
- 18) زكي محمود هاشم (1980): الجوانب السلوكية في الإدارة، ط3، وكالة المطبوعات، الكويت.
- 19) سامي محمد ملحم (2001): الإرشاد والعلاج النفسي، الأسس النظرية والتطبيقية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 20) سيجموند فرويد (1989)، ترجمة محمد عثمان نجاتي، الكف والعرض والقلق، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر.
- 21) الشيخ عبد العليلي (1968)، إعداد وتصرف بوف خياط، لسان العرب المحيط للعلامة بن منظور، المجلد الثالث، مطبعة العرب، بيروت.
- 22) صالح حسن الدايري ووهيب مجيد الكبيسي (1999): علم النفس العام، ط1، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن.
- 23) صبرة محمد علي، أشرف عبد الغني شربت، (2004)، الصحة النفسية والتوافق النفسي، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.
- 24) صلاح الشنواني (1998): إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، د ط، القاهرة.

- (25) عباس محمود عوض (1982): دراسة عاملية لاختبار التوافق العام والمهني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- (26) عبد الحميد محمد الشاذلي، (2004)، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، ط2، المكتبة الجامعية، القاهرة.
- (27) عبد الرحمان العيسوي، (2002)، الجديد في الصحة النفسية، منشأة المعارف، القاهرة.
- (28) عبد الرحمان الوافي، (2007)، مدخل إلى علم النفس، ط2، دار هومة، الجزائر.
- (29) عبد اللطيف حسين فرج، (2008)، الاضطرابات النفسية - الخوف، القلق، التوتر، الانفصام الأمراض النفسية للأطفال، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- (30) عبد الهادي الجوهري (1998): معجم علم الاجتماع، د ط، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- (31) عصام نور، (2006)، سيكولوجية الطفل، مؤسسة الشباب الجامعية، القاهرة.
- (32) عمر وصفي عقيلي (1988): إدارة الأفراد، د ط، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب، سوريا.
- (33) عوض عباس محمود (1988): علم النفس الصناعي والمهني، القاهرة، دار المعرفة الجامعية.
- (34) فاروق السيد عثمان (2001): القلق و ادارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- (35) فاروق القاني، عباس محمود عوض (د س): علم النفس الاجتماعي والصناعي، د ط، الإسكندرية.
- (36) فرج عبد القادر طه وآخرون (1993): موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار سعاد الصباح، بيروت.
- (37) فرج عبد القادر طه (1980): سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج، دراسة نظرية وميدانية في التوافق المهني والصحة النفسية، مكتبة الخانجي، القاهرة.

- (38) فيصل عباس (1996): الاختبارات النفسية وتقنياتها وإجراءاتها، ط1، دار الفكر العربي، بيروت.
- (39) قاسم حسين صالح، (2008)، الأمراض النفسية والانحرافات السلوكية - أسبابها، أعراضها وطرق علاجها، (د-ط)، دار دجلة، عمان-الأردن.
- (40) كامل علوان الزبيدي (2007): دراسات في الصحة النفسية، ط1، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن.
- (41) مجدي أحمد محمد عبد الله، (1996)، علم النفس المرضي، دراسة بين السواء والاضطراب، دار المعرفة الجامعة، القاهرة.
- (42) محمد السيد أبو النيل (1984): الأمراض السيكوسوماتية، مكتبة الخانجي، القاهرة.
- (43) محمد سلامة غباري، أميرة منصور يوسف علي (1991): مدخل إلى علاج المشكلات العمالية من منظور الخدمة الاجتماعية، د ط، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- (44) محمد شفيق (1998): البحث العلمي - الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتبة الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- (45) محمود الزيني (1984): سيكولوجية الشخصية بين النظرية والتطبيق، د ط، دار المعارف، مصر.
- (46) محمود السيد أبو النيل (1985): علم النفس - الأمراض السيكوسوماتية، ط2، دار النهضة العربية، الإسكندرية.
- (47) محمود السيد أبو النيل (2005): علم النفس والسلوك التنظيمي (عربيا وعالميا)، د ط، دار الفكر العربي، القاهرة.
- (48) مدحت عبد الحميد (1990): الصحة النفسية والتوافق الدراسي، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.
- (49) مصطفى فهمي، (1967)، علم النفس الإكلينيكي، دار مصر للطباعة، القاهرة.

50) نبيل صالح سفيان (2004): الشخصية والإرشاد النفسي، ط1، إيتراك للطباعة والنشر، مصر الجديدة، القاهرة.

51) هيثم هشام (1998): العلوم السلوكية في التطبيق الإداري، د ط، المطبعة الجديدة، دمشق.

52) وليد سرحان وآخرون، (2008)، سلوكيات القلق، ط2، دار مجدلاوي، عمان، الأردن.

53) يحيى الرخاوي (1980): دليل الطالب الذكي في علم النفس الاجتماعي والطب النفسي، د ط، دار عطوة للطباعة، القاهرة.

### ثانيا: الرسائل والأطروحات الجامعية.

54) إسعادي فارس (2007)، مساهمة في دراسة أثر مرض الربو على التوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الصناعية، مذكرة ماجستير منشورة، جامعة قسنطينة.

55) بوعطيط سفيان (2007): طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة.

56) سامي خليل فحجان (2010)، التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة غزة.

57) صلاح أحمد مدحت (1984): التوافق النفسي، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، مصر.

58) عبد الله إبراهيم محمد آل عمر عسير (2007): مستويات القلق لدى طلاب الجامعة، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود بالرياض، السعودية.

59) عديلة حسن ظاهر تونسي، (2002)، القلق والاكتئاب لدى عينة من المطلقات وغير المطلقات في مدينة مكة المكرمة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.

- 60) محمد عطية (1978): دراسة في بعض سمات الشخصية للمتأخرين وللمتفوقين تحصيليا، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة عين شمس، مصر.
- 61) عرفة أحمد حسن غنيم (1996): بعض العوامل التي تعوق أساتذة العلوم الطبيعية عن أداء مهامهم بالمرحلة الثانوية (في مصر والإمارات العربية المتحدة)، مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية.
- 62) محمد نجيب عناصري (2001): علاقة مركز التحكم والقلق والدعم الاجتماعي بالضغط المهني لدى أساتذة التعليم العالي، مذكرة ماجستير في علم النفس تنظيم وعمل، جامعة الجزائر.
- ثالثا: المجالات:
- 63) أحمد خيرى حافظ، مجدي حسين محمد، (1989)، أثر العلاج النفسي والجماعي في تخفيض القلق والسلوك العدوانى، مجلة في علم النفس، الهيئة المصرية للكتاب.
- 64) إسماعيل طه والطاف ياسين: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، عدد 12، جامعة بغداد، <http://www.hovapdf.com>
- 65) عبد الحميد العبدوني (1994): فهم سلوك العامل وحاجة التنظيم والتسيير إلى علم النفس، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، العدد 01.
- 66) كاميليا عبد الفتاح، (1993)، مجلة في علم النفس، الهيئة المصرية للكتاب، العدد 25، القاهرة.
- 67) محمد رفقي، محمد فتحي عيسى (1999): التوافق المهني وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمي الرياض، المجلة التربوية تصدر من مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد 9، العدد 34.
- 68) منيرة أحمد حلمي (1967): التوافق النفسي للطالبة الجامعية وعلاقته بمجموعة من المتغيرات، حولية كلية البنات، العدد 5، جامعة عين شمس، القاهرة.

## قائمة المراجع

خامسا: المراجع بالأجنبية:

69) Christains Guillavic (1991) : Psychologie du travail, edition Nother.

70) Francoise Gueland (1978): Moment d'analyse des conditions de travail, 3ème édition, France

71) Lazarus R.S (1961) : Adjustment and personality, Mcgraw Hill, New York.

72) Madlene Graruttz : Lexique des sciences sociales, Ed Dallog, Paris, 1981

73) Sezell Wite Shah (1986) : V.P social class, Pc paul oncowag end education amirica journal of sociologie, vol 73, n°05

سادسا: مواقع الانترنت:

74) <http://www.sepsy.org/socio/livet2.html>

75) <http://www.hovapdf.com>

76) <http://www.albayan.com>

# الملاحق

## الملحق رقم 01: مقياس القلق قبل التعديل

### مقياس القلق

إليك عدد من العبارات التي يستخدمها الأفراد لوصف أنفسهم، اقرأ كل عبارة بعناية وضع العلامة (x) في الخانة المناسبة أمام العبارة التي تشير إلى ما تشعر به في هذه اللحظة.

لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، لا تستغرق وقتا طويلا في عبارة واحدة، وتذكر أن تختار الإجابة التي تصف ما تشعر به في هذه اللحظة.

البيانات الأساسية:

الجنس: ذكر 5 أنثى 5  
السن: 23-35 سنة 5 36-45 سنة 5 45-55 سنة 5  
الخبرة: 1-6 سنوات 5  
7-13 سنة 5  
14 سنة فما فوق 5

المدرسة: .....

البدائل				العبارة
دائما	أحيانا	نادرا	أبدا	
				1- أشعر بالاستقرار
				2- أشعر بالأمن
				3- كثيرا ما أشعر بالتوتر أثناء العمل
				4- أشعر بالندم والإحباط
				5- أشعر بالاضطراب
				6- أنا قلق لأنني أتوقع حدوث مشاكل
				7- أشعر بالقلق
				8- أشعر بالارتياح
				9- أشعر بالثقة في النفس
				10- أشعر بأنني عصبي
				11- إنني شديد النرفزة
				12- يصيبني الأرق من شدة التوتر
				13- إنني مستريح
				14- أشعر بالرضا
				15- أشعر بالحزن والانعاج
				16- أشعر بأنني شديد الإثارة والحركة
				17- أشعر بالفرح والسرور

## الملحق رقم 02: مقياس التوافق قبل التعديل

### مقياس التوافق المهني

إليك عدد من العبارات التي يستخدمها الأفراد لوصف أنفسهم، اقرأ كل عبارة بعناية وضع العلامة (x) في الخانة المناسبة. كما أنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، ولا تستغرق وقتاً طويلاً في عبارة واحدة، كما نرجو منك أن تجيب على جميع العبارات.

البيانات الأساسية:

الجنس: ذكر 5 أنثى 5  
 السن: 35-23 سنة 5 45-36 سنة 5 55-45 سنة 5  
 الخبرة: 1-6 سنوات 5  
 13-7 سنة 5  
 14 سنة فما فوق 5  
 المدرسة:.....

البدائل				العبارة
معدومة	منخفضة	متوسطة	عالية	
				1- أشعر بالإحباط بدرجة
				2- لا ألتزم بموجبات العمل بدرجة
				3- أنا غير راض عن عملي كأستاذ بدرجة
				4- أفقد صبري وهدوئي لأتفه الأسباب بدرجة
				5- أنزعج من العدد الكثيف للتلاميذ بدرجة
				6- ألبأ إلى الأدوية والمهدئات بدرجة
				7- أتأخر عن العمل بدون مبرر بدرجة
				8- أنزعج من عدم مساندة الإدارة لضبط الطلبة بدرجة
				9- تتوعك صحي بسبب التوتر المهني بدرجة
				10- أعاني من اضطرابات نفسية وعصبية بدرجة
				11- أفكر في ترك قطاع التعليم بدرجة
				12- ارتكب أخطاء داخل الفوج الدراسي بدرجة
				13- أخرج من حجرة الدراسة دون سبب بدرجة
				14- أحس بالملل أثناء الساعات الرسمية بدرجة
				15- أضبط أعصابي وأتحكم في توتري بدرجة
				16- لا أستطيع كسب الوقت والجهد مهما حاولت بدرجة
				17- أحاول الابتعاد عن المواقف المزعجة بدرجة
				18- أنضايق من أبسط سلوك للتلاميذ بدرجة
				19- أحس بانعدام الأمن الوظيفي بدرجة
				20- أنا متخوف من المستقبل المهني بدرجة
				21- أحس بعدم الرضا عن طريقتي في التدريس بدرجة
				22- أشعر بآلام جسدية وعدم القدرة على الاسترخاء بدرجة
				23- دافعتي للعمل متغيرة بدرجة
				24- أجد عملي غير منظم بدرجة
				25- أظن أن هذا العمل لا يحقق طموحاتي بدرجة

## الملحق رقم 03: مقياس القلق بعد التعديل

### مقياس القلق

إليك عدد من العبارات التي يستخدمها الأفراد لوصف أنفسهم، اقرأ كل عبارة بعناية وضع العلامة (x) في الخانة المناسبة أمام العبارة التي تشير إلى ما تشعر به في هذه اللحظة. لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، لا تستغرق وقتا طويلا في عبارة واحدة، وتذكر أن تختار الإجابة التي تصف ما تشعر به في هذه اللحظة.

#### البيانات الأساسية:

الجنس: ذكر 5 أنثى 5  
السن: 23-35 سنة 5 36-45 سنة 5 45-55 سنة 5  
الخبرة: 1-6 سنوات 5  
13-7 سنة 5  
14 سنة فما فوق 5

المدرسة: .....

البدائل				العبارة
دائما	أحيانا	نادرا	أبدا	
				1 - أشعر بالاستقرار
				2 - أشعر بالأمن
				3 - أشعر بالندم والإحباط
				4 - أشعر بالاضطراب
				5 - أنا قلق لأنني أتوقع حدوث مشاكل
				6 - أشعر بالقلق
				7 - أشعر بالارتياح
				8 - أشعر بالثقة في النفس
				9 - أشعر بأنني عصبي
				10 - إنني شديد النرفزة
				11 - إنني مستريح
				12 - أشعر بالرضا
				13 - أشعر بالحزن والانزعاج
				14 - أشعر بالفرح والسرور

## الملحق رقم 04: مقياس التوافق المهني بعد التعديل

### مقياس التوافق المهني

إليك عدد من العبارات التي يستخدمها الأفراد لوصف أنفسهم، اقرأ كل عبارة بعناية وضع العلامة (x) في الخانة المناسبة. كما أنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة ولا تستغرق وقتاً طويلاً في عبارة واحدة، كما نرجو منك أن تجيب على جميع العبارات.

البيانات الأساسية:

الجنس: ذكر 5 أنثى 5  
 السن: 23-35 سنة 5 36-45 سنة 5 45-55 سنة 5  
 الخبرة: 1-6 سنوات 5  
 7-13 سنة 5  
 14 سنة فما فوق 5  
 المدرسة: .....

البيانات				العبارة
معدومة	منخفضة	متوسطة	عالية	
				1- أشعر بالإحباط بدرجة
				2- لا ألتزم بموجبات العمل بدرجة
				3- أنا غير راض عن عملي كأستاذ بدرجة
				4- أفقد صبري وهدوئي لأتفه الأسباب بدرجة
				5- أنزعج من العدد الكثيف للتلاميذ بدرجة
				6- ألبأ إلى الأدوية والمهدئات بدرجة
				7- أتأخر عن العمل بدون مبرر بدرجة
				8- أنزعج من عدم مساندة الإدارة لضبط الطلبة بدرجة
				9- تتوعك صحي بسبب التوتر المهني بدرجة
				10- أعاني من اضطرابات نفسية وعصبية بدرجة
				11- أفكر في ترك قطاع التعليم بدرجة
				12- ارتكب أخطاء داخل الفوج الدراسي بدرجة
				13- أخرج من حجرة الدراسة دون سبب بدرجة
				14- أحس بالملل أثناء الساعات الرسمية بدرجة
				15- أضبط أعصابي وأتحكم في توتري بدرجة
				16- لا أستطيع كسب الوقت والجهد مهما حاولت بدرجة
				17- أحاول الابتعاد عن المواقف المزعجة بدرجة
				18- أنضايق من أبسط سلوك للتلاميذ بدرجة
				19- أحس بانعدام الأمن الوظيفي بدرجة
				20- أنا متخوف من المستقبل المهني بدرجة
				21- أحس بعدم الرضا عن طريقتي في التدريس بدرجة
				22- دافعتي للعمل متغيرة بدرجة
				23- أجد عملي غير منظم بدرجة
				24- أظن أن هذا العمل لا يحقق طموحاتي بدرجة

الملحق رقم 05: ثبات مقياس القلق بطريقة التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ)

**Fiabilité**

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
.887	14

الملحق رقم 06: ثبات مقياس القلق بطريقة التجزئة النصفية

**Fiabilité**

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	.782
		Nombred'éléments	7 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	.803
		Nombred'éléments	7 <sup>b</sup>
Nombre total d'éléments			14
Corrélation entre les sous-échelles			.814
Coefficient de Spearman-Brown	Longueurégale		.898
	Longueurinégle		.898
Coefficient de Guttman split-half			.898
a. Les éléments sont : Q1, Q2, Q3, Q4, Q5, Q6, Q7.			
b. Les éléments sont : Q8, Q9, Q10, Q11, Q12, Q13, Q14.			

الملحق رقم 07: صدق الاتساق الداخلي لمقياس القلق

**Corrélations**

Corrélations					
		tot			tot
Q1	Corrélation de Pearson	.565**	Q8	Corrélation de Pearson	.613**
	Sig. (bilatérale)	.009		Sig. (bilatérale)	.004
	N	20		N	20
Q2	Corrélation de Pearson	.511	Q9	Corrélation de Pearson	.657**
	Sig. (bilatérale)	.021		Sig. (bilatérale)	.002
	N	20		N	20
Q3	Corrélation de Pearson	.759**	Q10	Corrélation de Pearson	.658**
	Sig. (bilatérale)	.000		Sig. (bilatérale)	.002
	N	20		N	20
Q4	Corrélation de Pearson	.575**	Q11	Corrélation de Pearson	.757**
	Sig. (bilatérale)	.008		Sig. (bilatérale)	.000
	N	20		N	20
Q5	Corrélation de Pearson	.535	Q12	Corrélation de Pearson	.572**
	Sig. (bilatérale)	.015		Sig. (bilatérale)	.008
	N	20		N	20
Q6	Corrélation de Pearson	.869**	Q13	Corrélation de Pearson	.691**
	Sig. (bilatérale)	.000		Sig. (bilatérale)	.001
	N	20		N	20
Q7	Corrélation de Pearson	.541	Q14	Corrélation de Pearson	.455
	Sig. (bilatérale)	.014		Sig. (bilatérale)	.044
	N	20		N	20
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).					
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).					

الملحق رقم 08: صدق المقارنة الطرفية لمقياس القلق

**Test-t**

Statistiques de groupe						
الطرفين		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne	
الدرجات	الأعلى	5	45.2000	6.26099	2.80000	
	الأدنى	5	27.4000	4.33590	1.93907	
Test d'échantillons indépendants						
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes		
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)
الدرجات	Hypothèse de variances égales	1.074	.330	5.226	8	.001

Hypothèse de variances inégales		5.226	7.119	.001
---------------------------------	--	-------	-------	------

الملحق رقم 09: ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ)

### Fiabilité

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
.951	24

الملحق رقم 10: ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة التجزئة النصفية

### Fiabilité

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	.925
		Nombred'éléments	12 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	.893
		Nombred'éléments	12 <sup>b</sup>
Nombre total d'éléments			24
Corrélation entre les sous-échelles			.867
Coefficient de Spearman-Brown	Longueurégale		.929
	Longueurinéale		.929
Coefficient de Guttman split-half			.927
a. Les éléments sont : Q1, Q2, Q3, Q4, Q5, Q6, Q7, Q8, Q9, Q10, Q11, Q12.			
b. Les éléments sont : Q13, Q14, Q15, Q16, Q17, Q18, Q19, Q20, Q21, Q22, Q23, Q24.			

الملحق رقم 11: صدق الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني

### Corrélations

Corrélations					
		TOT			TOT
Q1	Corrélation de Pearson	.788**	Q13	Corrélation de Pearson	.814**
	Sig. (bilatérale)	.000		Sig. (bilatérale)	.000
	N	20		N	20
Q2	Corrélation de Pearson	.855**	Q14	Corrélation de Pearson	.740**
	Sig. (bilatérale)	.000		Sig. (bilatérale)	.000
	N	20		N	20
Q3	Corrélation de Pearson	.829**	Q15	Corrélation de Pearson	.683**
	Sig. (bilatérale)	.000		Sig. (bilatérale)	.001
	N	20		N	20
Q4	Corrélation de Pearson	.655**	Q16	Corrélation de Pearson	.739**
	Sig. (bilatérale)	.002		Sig. (bilatérale)	.000
	N	20		N	20
Q5	Corrélation de Pearson	.634**	Q17	Corrélation de Pearson	.809**
	Sig. (bilatérale)	.003		Sig. (bilatérale)	.000
	N	20		N	20
Q6	Corrélation de Pearson	.800**	Q18	Corrélation de Pearson	.539**
	Sig. (bilatérale)	.000		Sig. (bilatérale)	.014
	N	20		N	20
Q7	Corrélation de Pearson	.809**	Q19	Corrélation de Pearson	.497*
	Sig. (bilatérale)	.000		Sig. (bilatérale)	.026
	N	20		N	20
Q8	Corrélation de Pearson	.808**	Q20	Corrélation de Pearson	.738**
	Sig. (bilatérale)	.000		Sig. (bilatérale)	.000
	N	20		N	20
Q9	Corrélation de Pearson	.544*	Q21	Corrélation de Pearson	.594**
	Sig. (bilatérale)	.013		Sig. (bilatérale)	.006
	N	20		N	20
Q10	Corrélation de Pearson	.764**	Q22	Corrélation de Pearson	.511**
	Sig. (bilatérale)	.000		Sig. (bilatérale)	.021
	N	20		N	20
Q11	Corrélation de Pearson	.709**	Q23	Corrélation de Pearson	.559**
	Sig. (bilatérale)	.000		Sig. (bilatérale)	.010
	N	20		N	20
Q12	Corrélation de Pearson	.458	Q24	Corrélation de Pearson	.676**
	Sig. (bilatérale)	.042		Sig. (bilatérale)	.001
	N	20		N	20

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

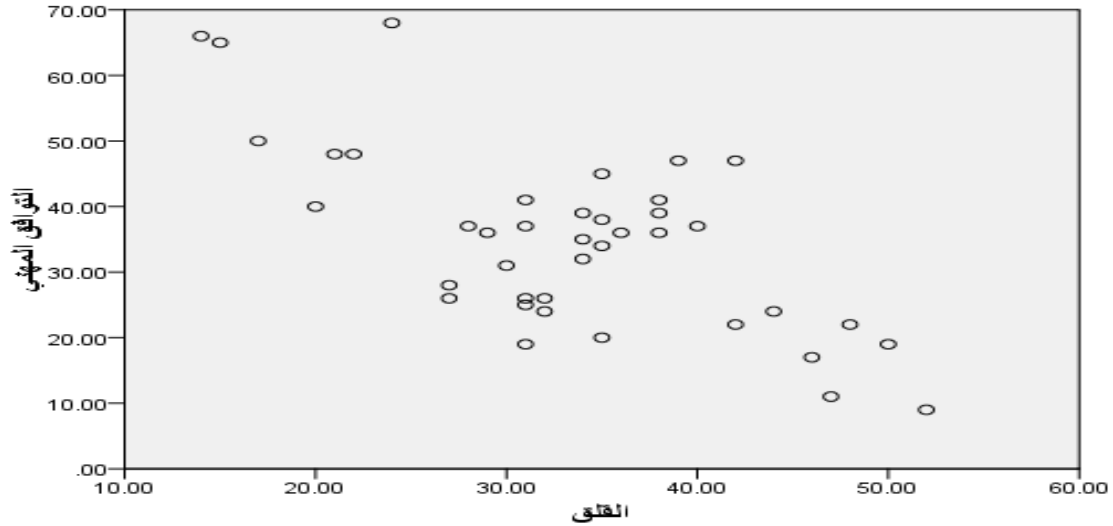
## الملحق رقم 12: صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني

### Test-t

Statistiques de groupe						
الطرفين		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne	
الدرجات	الأعلى	5	56.4000	8.01873	3.58608	
	الادنى	5	15.8000	4.86826	2.17715	
Test d'échantillons indépendants						
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes		
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)
الدرجات	Hypothèse de variances égales	4.214	.074	9.678	8	.000
	Hypothèse de variances inégales			9.678	6.596	.000

## الملحق رقم 13: لوحة الانتشار

### GGraph



## الملحق رقم 14: معالجة الفرضية الأولى

### Corrélations

Corrélations			
		القلق	التوافق المهني
القلق	Corrélacion de Pearson	1	-.685**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	40	40
التوافق المهني	Corrélacion de Pearson	-.685**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	40	40

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم 15: معالجة الفرضية الثانية

Test-t

Statistiques de groupe						
الجنس		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne	
القلق	ذكور	15	33.8667	10.38451	2.68127	
	إناث	25	33.0800	8.63578	1.72716	
Test d'échantillons indépendants						
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes		
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)
القلق	Hypothèse de variances égales	.649	.426	.258	38	.797
	Hypothèse de variances inégales			.247	25.471	.807

الملحق رقم 16: معالجة الفرضية الثالثة

Test-t

Statistiques de groupe						
الجنس		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne	
التوافق المهني	ذكور	15	34.4000	14.51502	3.74776	
	إناث	25	35.0000	13.55544	2.71109	
Test d'échantillons indépendants						
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes		
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)
التوافق المهني	Hypothèse de variances égales	.000	.993	-.132	38	.896
	Hypothèse de variances inégales			-.130	28.011	.898

الملحق رقم 17: معالجة الفرضية الرابعة

A 1 facteur

ANOVA à 1 facteur					
القلق	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	177.744	2	88.872	1.051	.360
Intra-groupes	3127.631	37	84.531		
Total	3305.375	39			

الملحق رقم 18: معالجة الفرضية الخامسة

A 1 facteur

ANOVA à 1 facteur					
التوافق المهني	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	336.761	2	168.380	.887	.421
Intra-groupes	7026.214	37	189.898		
Total	7362.975	39			